

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DUPA GITA AROMATIC GIANYAR

Dewa Ayu Tri Kumara Ratih¹, Made Ika Prastyadewi², Putu Pradiva Putra Salain³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
kumararatih71@gmail.com

ABSTRACT

Industri dupa memiliki nilai budaya dan spiritual tinggi di Bali serta berperan penting dalam mendukung perekonomian lokal. Namun, Dupa Gita Aromatic Gianyar menghadapi masalah tingginya *turnover* karyawan yang diduga dipengaruhi oleh *job insecurity*, rendahnya kepuasan kerja, dan tingginya beban kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Dupa Gita Aromatic Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert bernilai 1 hingga 5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar.

Kata kunci : *job insecurity*, *kepuasan kerja*, *beban kerja*, *turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Usaha produksi dan penjualan dupa merupakan sektor industri lokal yang memiliki nilai budaya dan spiritual tinggi, khususnya di Bali. Industri ini tidak hanya memenuhi kebutuhan ritual serta upacara keagamaan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui sektor kerajinan dan industri rumah tangga. Dalam beberapa tahun terakhir, persaingan di industri dupa semakin meningkat dengan munculnya berbagai produsen, mulai dari usaha skala kecil tradisional hingga produsen berskala besar. Tantangan utama yang dihadapi pelaku usaha adalah mempertahankan kualitas aroma dan bahan baku alami, menciptakan inovasi produk sesuai selera pasar, serta menjaga keberlanjutan produksi dengan tetap mengedepankan nilai-nilai tradisional dan spiritual.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan usaha dupa. Keterampilan tangan, pengetahuan bahan baku alami, serta pemahaman nilai budaya dan keagamaan menjadi nilai tambah yang esensial (Fachrurazi, dkk., 2021). Namun, mempertahankan SDM berkualitas sering terkendala oleh *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Murthado, 2024). Tingginya *turnover intention* dapat

mengganggu produktivitas, efisiensi kerja, stabilitas tim, serta iklim kerja secara keseluruhan karena menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan yang berencana keluar (Goni, dkk., 2025). Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* didefinisikan sebagai kondisi ketidakberdayaan mempertahankan kesinambungan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi terancam (Anastasia, 2022). Penelitian Fauzi, dkk. (2024); Oley, dkk. (2023); Yusup, dkk. (2024); serta Puspitawati, dkk. (2023) membuktikan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian Ginting, dkk (2023) yang membuktikan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih baik (Fauzi, dkk., 2022). Penelitian Kumari dan Surya (2024); Mangumbahang, dkk. (2023); Rahman, dkk. (2023); serta Suandita, dkk. (2025) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian Indah, dkk (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beban kerja berlebihan juga berkontribusi terhadap *turnover intention*. *Beban kerja* yang tinggi memicu stres dan ketidakpuasan (Azmi dan Yoga, 2024). Penelitian Ayuningrum dan Surya (2024); Afifi, dkk. (2024); Wanboko, dkk. (2023); serta Payana, dkk. (2025) membuktikan pengaruh positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian Bimaputra dan Parwoto (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan pada Dupa Gita Aromatic Gianyar yang berlokasi di Pejeng Kelod, Tampaksiring, Gianyar. Perusahaan ini menghadapi tingginya tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2024, dengan total 16 orang keluar. Tingginya pergantian ini mengganggu stabilitas operasional, efektivitas tim, serta menambah biaya rekrutmen dan pelatihan.

Tabel 1
Tingkat Turnover Karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah <i>Turnover</i> (Orang)
1	Januari	2
2	Februari	-
3	Maret	3
4	April	2
5	Mei	1
6	Juni	-
7	Juli	3
8	Agustus	-
9	September	2
10	Oktober	1
11	November	2
12	Desember	-
Total		16

Sumber: Dupa Gita Aromatic Gianyar (2025)

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, faktor pendorong *turnover intention* diduga meliputi *job insecurity* (ketidakjelasan jenjang karier dan promosi), *kepuasan kerja* rendah (gaji tidak sebanding dengan beban), serta *beban kerja* tinggi (target produksi ketat, pekerjaan monoton, dan kurangnya dukungan alat). Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Kepuasan Kerja* dan *Beban Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Dupa Gita Aromatic Gianyar”.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Equity Theory

Teori keadilan (*equity theory*) menunjukkan bahwa kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa diperlakukan adil, terutama terkait kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara setimpal, maka semangat dan loyalitas kerja pun akan meningkat. Pada konteks penelitian ini, persepsi karyawan terhadap keadilan sangat memengaruhi bagaimana mereka merespons kondisi kerja yang ada, termasuk ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*), tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dan beban kerja yang mereka tanggung. Ketika karyawan merasa bahwa apa yang mereka berikan tidak sebanding dengan apa yang mereka terima, baik dari segi keamanan kerja, kompensasi, maupun beban tugas, maka akan timbul rasa tidak puas dan ketidakadilan. Perasaan tersebut dapat mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Turnover intention

Putra (2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai langkah atau keinginan seseorang untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain yang belum terwujud. Dewi (2019) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan faktor yang memediasi keinginan untuk menghentikan tindakan dalam suatu organisasi. Mardikaningsih dan Arifin (2022) menambahkan bahwa *turnover intention* adalah permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan, khususnya di negara berkembang. Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2012) dalam Wijayanto (2022) antara lain: memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), niat untuk keluar (*intention to quit*), persiapan meninggalkan pekerjaan (*preparation to leave*).

Job Insecurity

Menurut Anastasia (2022), *job insecurity* atau ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut Asfaw (2019), *job insecurity* adalah selama kemerosotan ekonomi dan periode ketidakpastian keuangan, perusahaan memberhentikan karyawan untuk mengurangi biaya, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* sebagai ketidakpastian keberadaan pekerjaan di masa depan. Indikator sebagai pengukuran *job insecurity* menurut Anastasia (2022), diantaranya sebagai berikut: kontinuitas yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek pekerjaan yang berisiko (*job features at risk*), tidak berdaya (*powerlessness*).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang berada di lingkungan kerjanya. Adanya kepuasan kerja karyawan akan membuat kegiatan operasional

perusahaan berjalan dengan lancar, dan karyawan dapat mencapai targetnya Ariyanto (2020). Menurut Robbins dan Judge (2019), indikator kepuasan kerja mengacu pada JDI (*Job Descriptive Index*) yang terdiri dari lima (5), yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja.

Beban Kerja

Menurut Krisdianto, dkk (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Menurut Rumawas, dkk (2021) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, standar pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Meinasari, dkk. (2024), *job insecurity* dapat memicu ketidakpastian dan kecemasan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Rasa tidak aman ini tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Ketika individu merasa posisinya terancam, motivasi dan komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Akibatnya, muncul niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) sebagai bentuk upaya mencari stabilitas di tempat lain. Penelitian Fauzi, dkk (2024), Oley, dkk (2023), Yusup, dkk. (2024), serta Puspitawati, dkk. (2023) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Fauzi, dkk. (2022), kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan risiko *turnover* karyawan, karena individu cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani tidak memberikan rasa puas, baik dari segi penghargaan, kondisi kerja, maupun peluang pengembangan karier, maka motivasi untuk bertahan dalam organisasi akan menurun. Dalam situasi tersebut, niat untuk berpindah kerja menjadi alternatif yang logis demi mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih baik di tempat lain. Penelitian Kumari dan Surya (2024), Mangumbahang, dkk. (2023), Rahman, dkk. (2023), serta Suandita, dkk. (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Krisdianto, dkk (2023), beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Azmi dan Yoga (2024), beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tingginya angka *turnover* karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu secara fisik maupun mental, karyawan cenderung merasa tertekan dan kehilangan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil dan menyejahterakan. Penelitian Ayuningrum dan Surya (2024), Afifi, dkk. (2024), Wanboko, dkk. (2023), serta Wahyu dan Zusmawati (2023) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dupa Gita Aromatic Gianyar yang beralamat di Pejeng Kelod, Kecamatan Tampaksiring, Kabupaten Gianyar. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan beban kerja pada perusahaan tersebut. Objek penelitian ini berfokus pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan variabel *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Dupa Gita Aromatic Gianyar dengan jumlah sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Selanjutnya, teknik analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, serta uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini terdiri dari dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Turnover intention</i> (Y)	Y _{1.1}	0,861	> 0,3 Valid
	Y _{1.2}	0,839	

	Y _{1.3}	0,886		Valid
	Y _{1.4}	0,887		Valid
Job insecurity (X ₁)	X _{1.1}	0,915		Valid
	X _{1.2}	0,833		Valid
	X _{1.3}	0,697		Valid
	X _{1.4}	0,820		Valid
Kepuasan kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,853		Valid
	X _{2.2}	0,914		Valid
	X _{2.3}	0,921		Valid
	X _{2.4}	0,889		Valid
	X _{2.5}	0,638		Valid
Beban kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,863		Valid
	X _{3.2}	0,838		Valid
	X _{3.3}	0,883		Valid
	X _{3.4}	0,880		Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Turnover intention</i> (Y)	4	0,891	> 0,60 Reliabel
<i>Job insecurity</i> (X ₁)	4	0,834	
Kepuasan kerja (X ₂)	5	0,898	
Beban kerja (X ₃)	4	0,888	

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yakni *turnover intention*, *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	80
Test Statistic	0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,175 ^c

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,175, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X_1)	0,523	1,913	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan kerja (X_2)	0,479	2,086	Bebas Multikolinearitas
Beban kerja (X_3)	0,615	1,626	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 5 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja, dimana nilai *tolerance* untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi terbebas dari multikolonieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X_1)	0,346	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja (X_2)	0,515	Bebas Heteroskedastisitas
Beban kerja (X_3)	0,185	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari uji heteroskedastisitas, karena diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	(Constant)	1,575	0,539	2,921	0,005
	<i>Job insecurity</i> (X_1)	0,472	0,095	4,967	0,000
	Kepuasan kerja (X_2)	-0,234	0,091	-2,560	0,012
	Beban kerja (X_3)	0,186	0,083	2,237	0,028
R-Square	= 0,642	F-hitung	45.481		
N	= 80	Prob	0,000		

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,575 + 0,472 X_1 - 0,234 X_2 + 0,186 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan pada pengaruh *job insecurity* (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu sebagai berikut:

b_1 = Koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,472 mempunyai makna bahwa meningkatnya *job insecurity* (X_1) akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

b_2 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,234 mempunyai makna bahwa meningkatnya kepuasan kerja (X_2) akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

b_3 = Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,186 mempunyai makna bahwa meningkatnya beban kerja (X_3) akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention* (Y), dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil Analisis Determinasi

Besarnya *R Square* adalah 0,642. Ini berarti pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar sebesar 64,2% ($0,642 \times 100$) sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji F

Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan hasil ini memastikan bahwa model penelitian telah memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis pada tahap berikutnya.

Hasil Uji t

a. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t-hitung pada variabel *job insecurity* mengarah positif sebesar 4,967 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t-hitung pada variabel kepuasan kerja mengarah negatif sebesar -2,560 dengan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

c. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t-hitung pada variabel beban kerja mengarah positif sebesar 2,237 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi mengarah positif sebesar 0,472 dan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung mengarah positif sebesar 4,967 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis “*Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar” teruji kebenarannya. Artinya, semakin

tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Anastasia (2022), *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut Meinasari, dkk. (2024), *job insecurity* dapat memicu ketidakpastian dan kecemasan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Rasa tidak aman ini tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis, tetapi juga berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Ketika individu merasa posisinya terancam, motivasi dan komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Akibatnya, muncul niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) sebagai bentuk upaya mencari stabilitas di tempat lain. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu: penelitian Fauzi, dkk (2024); Oley, dkk (2023); Yusup, dkk. (2024); Puspitawati, dkk. (2023) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin kuat perasaan tidak aman terhadap pekerjaan yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi mengarah negatif sebesar -0,234 dan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung mengarah negatif sebesar -2,560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar” teruji kebenarannya. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Fauzi, dkk. (2022), kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan risiko *turnover* karyawan, karena individu cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalani tidak memberikan rasa puas, baik dari segi penghargaan, kondisi kerja, maupun peluang pengembangan karier, maka motivasi untuk bertahan dalam organisasi akan menurun. Dalam situasi tersebut, niat untuk berpindah kerja menjadi alternatif yang logis demi mendapatkan kepuasan dan kenyamanan yang lebih baik di tempat lain. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu: penelitian Kumari dan Surya (2024); Mangumbahang, dkk. (2023); Rahman, dkk. (2023); Suandita, dkk. (2025) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada menurunnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi mengarah positif sebesar 0,186 dan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung mengarah positif sebesar 2,237 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar”. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan

pekerjaannya. Menurut Krisdianto, dkk (2023), kepuasan kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Azmi dan Yoga (2024), kepuasan kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap tingginya angka *turnover* karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu secara fisik maupun mental, karyawan cenderung merasa tertekan dan kehilangan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga muncul keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih stabil dan menyejahterakan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu: penelitian Ayuningrum dan Surya (2024); Afifi, dkk. (2024); Wanboko, dkk. (2023); Wahyu dan Zusmawati (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin kuat pula dorongan karyawan untuk keluar dari perusahaan..

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Berarti semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dupa Gita Aromatic Gianyar. Berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar ukuran sampel diperbesar dan mencakup peserta dari berbagai industri dan latar belakang. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan variabel lainnya seperti stres kerja, kompensasi dan promosi jabatan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Affifi, S. T., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. 2024. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Global Cool. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 12–21.
- Anastasia. 2022. *Job insecurity dan dampaknya terhadap karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuningrum, N. K. A., & Surya, I. B. K. 2024. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(9).
- Azmi, G. N., & Yoga, I. 2024. Pengaruh *psychological contract*, *job stress*, dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *organizational support* sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 5(2), 362–371.
- Bimaputra, A., & Parwoto. 2020. Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intentions* (Studi kasus pada PT. ABC). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2).
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Fauzi, A., Jauhari, F. A., & Suhada, S. 2024. Dampak *job insecurity* dan *job stres* terhadap *turnover intention*: Peran mediasi kepuasan kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (JIEI)*, 10(3).
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. 2022. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(2).
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P. A., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada seluruh karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2(1), 62-70.
- Ginting, A. B., Nasution, A. I. L., & Syafina, L. 2023. Pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Madrasah Aliyah Negeri Karo. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6).
- Goni, J. A., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. 2025. Praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap *turnover intention* pada PT. Asiamax Mining Indonesia. *Productivity*, 6(1)
- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. 2023. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 14–28.
- Krisdianto, A., Wulandari, S., & Prasetyo, H. 2023. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan stres kerja karyawan di perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 55–66.
- Kumari, I. A. T. R., & Surya, I. B. K. 2024. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 13(10).
- Kumari, S., & Surya, I. M. 2024. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di sektor perhotelan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 25–35.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. 2023. Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1510–1519.
- Meinasari, R., Nurwidji, N., & Fardiansyah, A. 2024. Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. *Hospital Majapahit: Jurnal Ilmiah Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit*, 16(2).
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. 2023. Pengaruh *job stress*, *job satisfaction* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Studi kasus pada karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA*, 11(1), 666–677.
- Payana, I. K. D., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan

- transaksional, beban kerja, dan semangat kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Blue Ocean Heart Bali. *VALUES*, 6(1), 161–168.
- Puspitawati, N. M. D., Purnawati, N. L. G. P., & Suwartini, N. K. 2023. Pengaruh *job insecurity*, beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di JNE Denpasar Utara. *VALUES*, 4(1)
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. 2020. Pengaruh pengembangan karier terhadap intensi turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174-187.
- Rahmana, A., Oemara, F., & Arizal, N. 2023. Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Indonesia area Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2), 160–171.
- Suandita, K. E., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. 2025. Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. *Jurnal Emas*, 6(4), 767–778.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Wahyu, V. D., & Zusmawati. 2023. Dampak stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan (Studi kasus pada Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2023. Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(2), 364–374.
- Yusup, D. I., Sendow, G. M., & Lumantouw, R. Y. 2024. Pengaruh *person-organization fit*, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Cavron Global Lembean. *Jurnal EMBA*, 12(3), 787–796.