

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing Tenaga Alih Daya di PT PLN Area Jember

Elsiana Riftalia Putri^{1*}, Pawestri Winahyu², Tatit Diansari Reskiputri³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ^{1*}elsianaputriiii@gmail.com, ²pawestri@unmuhjember.ac.id, ³tatit.diansari@unmuhjember.ac.id

Diterima: Juni 2026 | Disetujui: Juli 2026 | Dipublikasikan: September 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya di PT PLN area Jember yang dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan tingginya beban kerja. Status kerja outsourcing yang cenderung tidak tetap serta tingginya tuntutan pelayanan berpotensi memengaruhi kenyamanan dan keberlangsungan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan Tenaga Alih Daya di PT PLN area Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 99 karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN area Jember. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, *Job Insecurity* dan *Workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Tenaga Alih Daya di PT PLN Jember. Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menghadirkan bukti empiris mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya di perusahaan BUMN sektor ketenagalistrikan, yang masih relatif jarang dikaji dibandingkan sektor lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: *Job Insecurity*; *Turnover Intention*; *Workload*

Abstract

This study was motivated by the phenomenon of *Turnover Intention* among outsourced employees at PT PLN Jember, which is influenced by *Job Insecurity* and high *Workload*. The unstable nature of outsourcing employment and the increasing service demands have the potential to affect employees' job satisfaction and work sustainability. This study aims to examine the effect of *Job Insecurity* and *Workload* on the *Turnover Intention* of outsourced employees at PT PLN Jember. The research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique. The respondents consisted of 99 outsourced employees of PT PLN Jember. Data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that *Job Insecurity* has a positive and significant effect on *Turnover Intention*. *Workload* also has a positive and significant effect on *Turnover Intention*. Furthermore, *Job Insecurity* and *Workload* simultaneously have a significant effect on the *Turnover Intention* of outsourced employees at PT PLN Jember. This study offers novelty by providing empirical evidence on the effects of *Job Insecurity* and *Workload* on *Turnover Intention* among outsourced employees in a state-owned enterprise (SOE) in the electricity sector, a context that has received relatively limited attention compared to other industries. The findings indicate that higher levels of *Job Insecurity* and *Workload* perceived by employees are associated with a greater intention to leave the organization.

Keywords: *Job Insecurity*; *Turnover Intention*; *Workload*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti PT PLN (Persero). SDM yang berkualitas mampu mendorong keunggulan kompetitif perusahaan sehingga pengelolaan SDM menjadi kebutuhan strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Suryani, 2020). Stabilitas tenaga kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena tingginya *Turnover Intention* dapat memengaruhi kualitas pelayanan, produktivitas, serta efisiensi operasional perusahaan. *Turnover Intention* dipahami sebagai keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain atas pilihannya sendiri (Tjoa et al., 2023). Pada kelompok tenaga alih daya atau outsourcing, *Turnover Intention* sering dikaitkan dengan kondisi kerja yang tidak stabil, tingginya tuntutan pekerjaan, serta ketidakpastian keberlanjutan kerja. *Job Insecurity* dipahami sebagai kondisi ketika karyawan merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya, sehingga mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih stabil. Semakin kuat perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan membentuk niat untuk keluar sebagai cara melindungi diri (Priyono et al., 2023). Selain itu, *Workload* atau beban kerja juga menjadi faktor yang berpotensi meningkatkan *Turnover Intention* karena beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis pada karyawan (Tjoa et al., 2023).

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi pada PT PLN Jember sebagai perusahaan pelayanan publik di bidang ketenagalistrikan. Stabilitas sumber daya manusia menjadi aspek penting karena dinamika tenaga kerja dapat berdampak pada kelancaran operasional, mutu pelayanan, serta pencapaian target perusahaan. Data internal PT PLN Jember menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir terdapat 35 karyawan yang keluar dari perusahaan, dengan dominasi PHK akibat pelanggaran integritas sebesar 51,43%. Selain itu, terdapat 500.078 pelanggan yang harus dilayani oleh 99 karyawan tenaga alih daya atau sekitar 5.051 pelanggan per karyawan. Rasio tersebut berpotensi meningkatkan tekanan waktu, kebutuhan lembur, kelelahan kerja, serta menurunkan keseimbangan hidup kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan *Workload* dapat menjadi faktor yang memengaruhi munculnya *Turnover Intention* pada karyawan tenaga alih daya di PT PLN Jember.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan *Workload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, terutama pada pekerja kontrak dan outsourcing. Penelitian (Syamsul et al., 2022) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain juga menemukan bahwa *Workload* dan *Job Insecurity* dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda (Dinata, 2023) menemukan bahwa *Workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan (Tuju et al., 2023) menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* masih belum konsisten pada setiap konteks organisasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perhotelan, ritel, manufaktur, dan jasa umum, sedangkan penelitian pada sektor BUMN pelayanan publik khususnya tenaga alih daya di bidang ketenagalistrikan masih terbatas.

Berdasarkan state of the art tersebut, beberapa peneliti fokus pada pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada sektor jasa dan industri umum, tetapi masih sedikit penelitian yang berfokus pada tenaga alih daya di perusahaan BUMN sektor ketenagalistrikan dengan karakteristik tuntutan layanan yang tinggi dan status kerja yang cenderung tidak tetap. Oleh karena

itu, penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan tenaga alih daya di PT PLN Jember. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks penelitian yang dilakukan pada tenaga alih daya di perusahaan BUMN ketenagalistrikan dengan tingginya rasio pelayanan pelanggan dan dinamika ketidakpastian kerja yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan tenaga alih daya di PT PLN Jember baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan Tenaga Alih Daya di PT PLN area Jember. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN area Jember yang berjumlah 99 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang disebar secara daring melalui Google Form, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan perusahaan yang relevan. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, yaitu menjaga kerahasiaan identitas responden, memperoleh persetujuan partisipasi secara sukarela (informed consent), serta menggunakan data hanya untuk kepentingan akademik. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui tahapan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention*. Dengan pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik tersebut, keabsahan serta tingkat kepercayaan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan Tenaga Alih Daya di PT PLN area Jember yang menjadi subjek penelitian. Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang dianggap relevan dalam menggambarkan kondisi demografis responden. Informasi tersebut dapat membantu dalam memahami karakteristik sampel penelitian sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih komprehensif. Adapun distribusi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Persentase
1 Jenis Kelamin	
- Laki-laki	96%
- Perempuan	4%
2 Usia Responden	

-	18 – 25 tahun	17,2%
-	26 – 35 tahun	38,4%
-	36 – 45 tahun	31,3%
-	> 45 tahun	13,1%
3	Pendidikan Terakhir	
-	SMP	0%
-	SMA	79,8%
-	D3/S1	20,2%
4	Masa Bekerja	12%
-	< 1 tahun	10,1%
-	1 – 3 tahun	27,3%
-	4 – 5 tahun	25,3%
-	> 5 tahun	37,4%
5	Divisi/Jabatan	
-	Supervisor	1%
-	Koordinator	6,1%
-	Billman	92,9%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia terbanyak berada pada kelompok usia produktif, yaitu 26–35 tahun, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja pada objek penelitian sebagian besar berada pada fase usia yang aktif dan produktif dalam bekerja. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, sehingga menggambarkan bahwa pekerjaan yang dijalankan lebih banyak ditempati oleh lulusan pendidikan menengah. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, yang mengindikasikan bahwa mereka telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja serta tugas yang dijalankan. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden berada pada posisi billman dibandingkan koordinator maupun supervisor, sehingga karakteristik sampel penelitian lebih banyak merepresentasikan karyawan operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas utama perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga kerja yang berpengalaman, berada pada usia produktif, dan memiliki keterlibatan langsung dalam operasional perusahaan sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas				
No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		R Hitung	R Tabel 5% (99-2) = 97	
		<i>Job Insecurity</i>		
1	X1.1	0,772	0,197	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,689	0,197	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,760	0,197	<i>Valid</i>
4	X1.4	0,852	0,197	<i>Valid</i>
5	X1.5	0,769	0,197	<i>Valid</i>

6	X1.6	0,736	0,197	Valid
		<i>Workload</i>		
1	X2.1	0,681	0,197	Valid
2	X2.2	0,592	0,197	Valid
3	X2.3	0,629	0,197	Valid
4	X2.4	0,535	0,197	Valid
5	X2.5	0,383	0,197	Valid
6	X2.6	0,699	0,197	Valid
		<i>Turnover Intention</i>		
1	Y1.1	0,677	0,197	Valid
2	Y1.2	0,703	0,197	Valid
3	Y1.3	0,661	0,197	Valid
4	Y1.4	0,702	0,197	Valid
5	Y1.5	0,516	0,197	Valid
6	Y1.6	0,371	0,197	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 Uji Validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Job Insecurity* (X1), *Workload* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sebesar 0,197. Pada variabel *Job Insecurity*, nilai *r* hitung berkisar antara 0,689–0,852, variabel *Workload* berkisar antara 0,383–0,699, dan variabel *Turnover Intention* berkisar antara 0,371–0,703. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang konsisten.. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha > 0,7$ dianggap memadai (Ghozali, 2021). Berikut hasil output SPSS untuk uji reliabilitas dari instrumen kuisisioner.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X₁)	0.857	Reliable
<i>Workload</i> (X₂)	0.621	Reliable
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.641	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 Uji Reliabilitas, diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857, variabel *Workload* (X2) sebesar 0,621, dan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,641. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan secara berulang untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Normalitas - Kolmogorov Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		99
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,45078901
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.076
	<i>Positive</i>	0.076
	<i>Negative</i>	-0.049
<i>Test Statistic</i>		0.076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.177

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,177. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig.	Collinearity		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
<i>Job Insecurity (X₁)</i>	0.000	0.964	1.038	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Workload (X₂)</i>	0.000	0.964	1.038	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5 Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X₁) dan *Workload* (X₂) memiliki nilai tolerance sebesar 0,964 dan nilai VIF sebesar 1,038. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, antar variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang tinggi sehingga model regresi dinyatakan baik dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen. Dengan kriteria pengujian; Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Variabel	Sig.	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	0,886	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Workload</i> (X_2)	0,882	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser), diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,886 dan variabel *Workload* (X_2) sebesar 0,882. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *Job Insecurity* (X_1) dan *Workload* (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
Constant	0,796	2,774
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	0,639	0,067
<i>Workload</i> (X_2)	0,268	0,100

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,796 + 0,639X_1 + 0,268X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,796 menunjukkan bahwa apabila variabel *Job Insecurity* (X_1) dan *Workload* (X_2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,796. Hal ini berarti *Turnover Intention* tetap ada meskipun tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen dalam penelitian.
2. Ketika variabel *Job Insecurity* (X_1) mengalami peningkatan, maka *Turnover Intention* (Y) juga akan meningkat sebesar 0,639 dengan asumsi variabel bebas tetap atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Ketika variabel *Workload* (X_2) mengalami peningkatan, maka *Turnover Intention* (Y) juga akan meningkat sebesar 0,268 dengan asumsi variabel bebas tetap atau konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat pengaruh *Job Insecurity* (X_1) dan *Workload* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Tabel 8. Uji T

Variabel	Koefisien	Sig.	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	0.639	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
<i>Workload</i> (X_2)	0.268	0.009	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t di atas menunjukkan:

1. *Job Insecurity* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,639 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. *Workload* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,268 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, *Workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel *Job Insecurity* (X_1) dan *Workload* (X_2) mampu menjelaskan variabel *Turnover Intention* (Y) (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.735	0.540	0.530	2,476

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,530 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan *Turnover Intention* adalah sebesar 53,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel *Turnover Intention*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dan *Workload* memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *Turnover Intention* karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tenaga Alih Daya

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman terkait keberlanjutan pekerjaan, status kontrak, maupun masa depan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja karyawan tenaga alih daya di PT PLN Jember masih rentan terhadap munculnya rasa tidak aman dalam bekerja. Status kerja outsourcing yang bersifat kontrak menyebabkan karyawan memiliki kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaan, terutama terkait kemungkinan pemutusan kontrak maupun pergantian tenaga kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa perusahaan belum sepenuhnya memberikan jaminan stabilitas kerja

dalam jangka panjang. Ketika rasa aman dalam bekerja menurun, maka loyalitas dan keinginan untuk bertahan di perusahaan juga ikut menurun sehingga mendorong munculnya *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsul et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo. Penelitian ini juga didukung oleh (Widyawati, 2024) yang menemukan bahwa semakin tinggi *Job Insecurity*, maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, penelitian (Lestari, 2024) juga membuktikan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Timah (Persero) Tbk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember. Semakin tinggi rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang dianggap lebih memberikan kepastian kerja.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tenaga Alih Daya

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga memengaruhi kenyamanan dan ketahanan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja yang diterima karyawan tenaga alih daya di PT PLN Jember menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya *Turnover Intention*. Tingginya tuntutan pelayanan kepada pelanggan menyebabkan karyawan harus bekerja dengan cepat, teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik maupun mental, terutama ketika jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan kemampuan maupun waktu kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anjani et al., 2024) yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Penelitian ini juga didukung oleh (Widyawati, 2024) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan. Selain itu, (Chaerunissa et al., 2024) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Workload* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN Jember. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena merasa tekanan pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan atau kapasitas kerja mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Insecurity* dan *Workload* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Tenaga Alih Daya PT PLN area Jember. Berdasarkan nilai koefisien regresi, *Job Insecurity* memiliki koefisien sebesar 0,639, sedangkan *Workload* memiliki koefisien sebesar 0,268. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan *Workload*, sehingga ketidakamanan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara bersama-sama, kedua variabel mampu menjelaskan 53,0% variasi *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil

penelitian ini mengindikasikan bahwa PT PLN area Jember perlu meningkatkan kepastian kerja serta mengelola beban kerja secara lebih proporsional untuk menekan kecenderungan *Turnover Intention* karyawan. Keterbatasan penelitian ini ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 53,0%, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, komitmen organisasi, atau employee engagement agar menghasilkan model yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A., Muhammad, R. D., & Faizal, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6, 7914–7923. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.4018>
- Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., Listyorini, S., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pendabuluan*. 13(3), 595–602.
- Dinata, A. P. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan*. 5, 722–731. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i1.5500>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari. (2024). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang - Bangka Belitung*. 6, 822–833. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.3647>
- Priyono, A., Tampubolon, S., Manajemen, F., & Abeng, U. T. (2023). *Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Gen Z Di Bank Bjb Cabang Daan Mogot)*. 5(2), 15–33.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Suryani. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Syamsul, S., Musafir, P., & Karimam, S. Arwiyah. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo*. 4(1), 7–17.
- Tjoa, C. C. A., Trang, I., Sumarauw, J. S. B., Tjoa, C. C. A., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2023). *Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja , Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv . Kombos Manado Analysis Of The Influence Of Employee Engagement , Job Insecurity And Workload On Turnover Intention Cv . Kombos Manado Jurnal Emba Vol . 1. 11(3), 555–565.*
- Tuju, G., Kojo, C., Taroreh, R., Insecurity, P. J. O. B., Stress, J. O. B., Iklim, D. A. N., Terhadap, O., Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). *Turnover Intention Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Manado The Influence Of Job Insecurity , Job Stress And Organizational Climate On Employee Turnover At Pt Hasjrat Abadi Manado Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. 11(3), 475–484.
- Widyawati. (2024). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar*. 5.