

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PADA PT TIMAH (PERSERO) TBK PANGKAL
PINANG - BANGKA BELITUNG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 8/23 JP
FAKULTAS EKONOMI /S
.....

Skripsi Oleh

BETARIA LESTARI

01011181722021

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMANTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT TIMAH (PERSERO) TBK PANGKAL PINANG BANGKA
BELITUNG**

Disusun Oleh :

Nama : Betaria Lestari
NIM : 01011181722021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 8/23/23
FAKULTAS EKONOMI 1/5

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,



Tanggal 24-12-2022

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Anggota,



Tanggal 07-02-2023

Dr Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRISI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT TIMAH (PERSERO) TBK PANGKAL PINANG BANGKA
BELITUNG

Disusun Oleh :

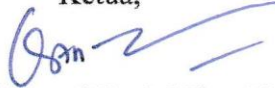
Nama : Betaria Lestari
NIM : 01011181722021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 8/23/23
FAKULTAS EKONOMI 15

Telah diujian dalam ujian komprehensif pada tanggal, 20 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

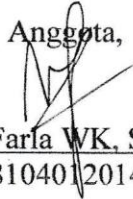
Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 20 Maret 2023

Ketua,



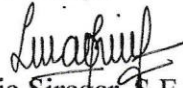
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Anggota,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

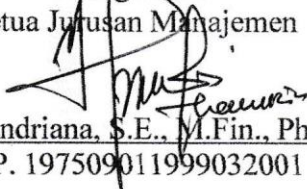
Penguji,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Disusun Oleh :

Nama : Betaria Lestari
NIM : 01011181722021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah
(Persero) Tbk Pangal Pinang Bangka Belitung.

Pembimbing :

Ketua : Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal ujian : 20 Maret 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 26 Maret 2023

Pembuat Pernyataan,



Betaria Lestari

NIM. 01011181722021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu, Padahal Ia Amat Baik Bagimu, Dan
Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu, Padahal Ia Amat Buruk Bagimu,
Allah Mengetahui Sedangkan Kamu Tidak Mengetahui”*

(Al-Baqarah: 216)

*“Allah Tak Akan Memberikan Cobaan Melebihi Batas Kemampuan Mu,
Namun Allah Yakin Kamu Bisa Melewatinya, Jadi Percayalah”*

(Betaria, 2022)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

“Untuk diri sendiri, orang tua, dan keluarga besar”

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas Berkah, Rahmat dan Hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa solawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita mendapat syafa'atnya dihari akhir. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga mohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 13 januari 2023



Betaria Lestari

NIM. 01011181722021

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

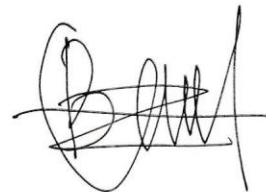
1. **Allah S.W.T**, terimakasih sudah menjadi tempat curahan hati yang paling setia, memberikan kekuatan dan selalu menguatkan, terimakasih telah memberikan Kesehatan dan Keselamatan, terimakasih telah memberikan anugrah yang sangat luar biasa, dan terimakasih telah menemani saya melewati lika liku yang ada dan terimakasih telah mengabdikan semua yang disemogakan.
2. **Emak dan Bapak** tercinta **Ibu Alan** dan **Bapak La'aba**, terimakasih telah melahirkan dan membesarkan saya, terimakasih telah memberikan cinta yang luar biasa untuk saya, terimakasih telah menjadi tempat pulang terbaik untuk saya disaat saya lelah. Terimakasih telah memberikan segala hal yang terbaik untuk saya dan terimakasih selalu ada.
3. **Prof. Dr. Ir . H. Anis Saggaff, M.S.C.E**, Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E**, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan juga Selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. **Dr. Hj. Agustina Hanafi M.B.A, dan Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M,** selaku dosen pembimbing proposal dan pembimbing skripsi. Terimakasih atas bentuk bimbingan dan saran yang diberikan, terimakasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.
8. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M,** selaku dosen penguji. Terimakasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritikan dan saran yang membangun dalam skripsi saya.
9. **Drs. Yuliansyah M Diah, MM,** selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan. Terimakasih telah membimbing saya selama masa perkuliahan.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Universitas Sriwijaya,** terimakasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan dan diajarkan selama ini.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,** khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
12. **Abangku tersayang Ananda,** terimakasih telah banyak memberikan bantuan, dorongan, dan perhatian yang luar biasa.
13. **Keluarga besarku** terimakasih telah mendukung saya dan mendoakan yang terbaik.
14. **Saripah dan Ayuk Rapika, beserta kakak-kakak yang ada dilingkungan kosan** terimakasih telah menjadi pendukung dan pendorong saya selama masa

perkuliahan, terimakasih telah menjadi keluarga saya selama dimasa perantauan.

15. **Sahabatku, Bella, Asma, Anita, Desi, dan via** serta yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu terimakasih telah mendukung saya selama ini.
16. **PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung**, terimakasih telah mengizinkan saya melakukan penelitian, terimakasih kepada seluruh karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.
17. **Jurusan Manajemen 2017 dan keluarga manajemen**, terimakasih untuk kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan dan menjadi motivasi saya untuk terus giat belajar, bangga menjadi satu diantara kalian.
18. Terimakasih juga untuk semua pihak yang turut serta selama dalam perjalanan saya kurang lebih 5 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya. Akhirnya peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatiannya dan masukan, penulis mengucapkan terimakasih.

Indralaya, 13 januari 2023



Betaria Lestari

NIM. 01011181722021

ASLI

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN 8/23
FAKULTAS EKONOMI 15

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PT TIMAH (PERSERO) TBK PANGKAL PINANG
BANGKA BELITUNG**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung berjumlah 121 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 75 orang responden dengan metode purposive sampling yakni sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Adapun kriteria pada penelitian ini adalah karyawan yang mempunyai divisi pada PT Timah (Persero) Tbk yang diambil dari divisi SDM, CSR, dan Akuntansi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

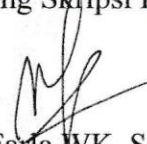
Kata kunci : *Job Insecurity, Turnover Intention*

Pembimbing Skripsi I



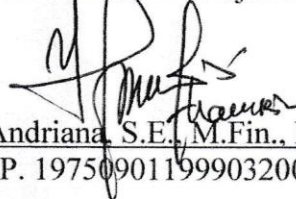
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 8/23/23
FAKULTAS 7/5

**THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION FOR
EMPLOYEES OF PT TIMAH (PERSERO) TBK PANGKAL PINANG
BANGKA BELITUNG**

This study aims to determine the effect of job insecurity on turnover intention among employees of PT Timah (Persero) Tbk. The population in this study were employees of PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung totaling 121 employees. The sample of this research is 75 respondents using purposive method, namely the sample is based on certain criteria. The criteria in this study are employees who have divisions at PT Timah (Persero) Tbk taken from the HR, CSR, and Accounting division. This study uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that job insecurity has a significant effect on turnover intention in employees of PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

Keyword : Job Insecurity, Turnover Intention

Pembimbing Skripsi I



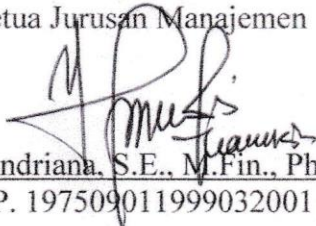
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

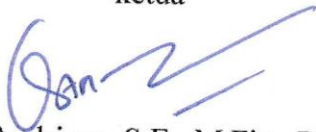
Disusun Oleh :

Nama : Betaria Lestari
NIM : 01011181722021
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15

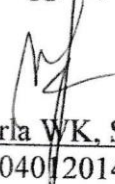
Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditetapkan dilembar abstrak.

Mengetahui,
ketua



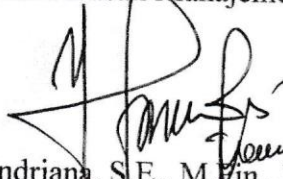
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Anggota,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Betaria Lestari
Nim : 01011181722021
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : 11 April 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Desa Kundi Kecamatan Simpang Teritip Kabupaten
Bangka Barat Provinsi Bangka Belitung
Alamat E-Mail : betarialestari45@gmail.com
No. HP : 083175027163

Pendidikan Formal

- SD : SD NEGERI 3 KUNDI
- SMP : SMP PGRI KUNDI
- SMA : SMA NEGERI SIMPANG TERITIP

Riwayat Organisasi

- Staf Kajian Politik Dan Trastegis (BEM KM FE UNSRI 2017-2018)
- Staf Media Dan Informasi (BEM KM FE UNSRI 2018-2019)
- Anggota Isba Indralaya (2017-2018)
- Staf Dana Dan Usaha Isba Indralaya (2018-2019)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Dari Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.2 Variabel Pendahulu <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.3 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	9
2.1.4 Dampak <i>Job Insecurity</i>	10

2.2	<i>Turnover Intention</i>	11
2.2.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.2	Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	14
2.2.4	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	15
2.2.5	Dampak <i>Turnover Intention</i>	16
2.2.6	Cara Mengatasi <i>Turnover Intention</i>	17
2.3	Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	18
2.4	Penelitian Terdahulu.....	19
2.5	Kerangka Pemikiran.....	30
2.6	Hipotesis.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2	Lokasi Penelitian.....	32
3.3	Rencana Penelitian.....	32
3.4	Jenis-Jenis Sumber Data.....	33
3.4.1	Jenis Data.....	33
3.4.1.1	Data Kuantitatif.....	33
3.4.2	Sumber Data.....	34
3.4.2.1	Data Primer.....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1	Survei.....	34
3.5.2	Kuesioner.....	34
3.6	Populasi Dan Sampel.....	35
3.6.1	Populasi.....	35
3.6.2	Sampel.....	35
3.7	Pengukuran Variabel Penelitian.....	36

3.8 Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	36
3.8.1.1 Nilai Maksimum.....	37
3.8.1.2 Nilai Minimum.....	37
3.8.1.3 Nilai Avarage.....	37
3.8.2 Uji Instrumen.....	37
3.8.2.1 Uji Validitas.....	37
3.8.2.2 Uji Reabilitas.....	38
3.8.3 Uji Stastistik.....	38
3.8.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	38
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R ²).....	39
3.8.4.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	39
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	40
3.8.5 Uji Hipotesis.....	40
3.8.5.1 Uji t.....	40
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	46
4.1.3 Identifikasi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	47
4.2 Diskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	48
4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	48
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	51
4.3 Uji Instrument Penelitian.....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55

4.4 Hasil Uji Statistik.....	56
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	56
4.4.2 Koefisien Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	58
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Disetiap Divisi PT Timah (Persero) Tbk....	2
Tabel 1.2 Status Karyawan PT Timah (Persero) Tbk... ..	3
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Keluar Pada PT Timah (Persero) Tbk....	3
Tabel 1.4 Jumlah Rekrutmen Karyawan Pada PT Timah (Persero) Tbk	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu... ..	19
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert... ..	36
Tabel 3.2 Interpertasikan Koefisien Korelasi... ..	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel... ..	42
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden... ..	45
Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan... ..	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden... ..	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i> (X)... ..	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)... ..	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Job Insecurity</i>	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	55
Tabel 4.8 Hasil Reabilitas Instrument Variabel Penelitian... ..	56
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	56
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien (R) Dan Koefisien Determinasi (R ²)... ..	58
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Lembar Kuesioner.....	68
Lampiran II Olahan Data Primer Menggunakan Spss 25.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia, perusahaan menganggap sumber daya manusia (*human resources managemen*) yang menjadi kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola (Tsauri, 2017). Sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, dianggap sebagai *asset* perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga keseimbangan dalam mengembangkan perusahaan, selain itu sumber daya manusia digunakan untuk melakukan penelitian kinerja terhadap karyawan sebagai tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia, adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Faroman, 2022).

Adapun jumlah karyawan PT Timah (Persero) Tbk pada tahun 2021 terdapat penurunan jumlah karyawan hingga sebesar 4,372, dan terdapat pengurangan sejumlah 350 orang dalam lima tahun. Dan untuk jumlah karyawan PT Timah (Persero) Tbk pangkal pinang sendiri berjumlah 121 dari seluruh divisi Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan sebisa

mungkin dapat mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan perhatian, kenyamanan serta memenuhi segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan agar tidak ada rasa ingin berpindah pada karyawan (Septiari & Ardana, 2016).

Turnover intention pada PT Timah (Persero) Tbk, merupakan suatu indikator penting yang menunjukkan terdapat suatu permasalahan yang dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja PT Timah (Persero) Tbk, sebab terjadinya *turnover* menggambarkan kualitas sistem sumber daya manusia yang ada disuatu perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan menunjukkan terdapat suatu permasalahan yang harus segera diatasi. *Turnover intention* merupakan perpindahan karyawan dari suatu tempat kerja ketempat yang lain yang dirasa mampu memberikan kepuasan kerja atau memberikan apa yang menjadi harapan dan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan yang sebelumnya mereka harapkan diperusahaan lama namun tidak dapat mereka capai (Parashakti & Apriani, 2020).

Table 1.1 Jumlah Karyawan Disetiap Divisi PT Timah (Persero) Tbk 2021

Nama Divisi	Jumlah
SDM (Sumber Daya Manusia)	25
Akuntansi	25
CSR (<i>Corporate Social Responsibility</i>)	25
TOTAL	75

Sumber : PT Timah (Persero) Tbk 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT Timah (Persero) Tbk divisi Sumber Daya Manusia, Akuntansi, *Corporate Social Responsibility* yang berjumlah 75 orang dengan masing-masing divisi memiliki 25 orang. Dari ketiga divisi tersebut yang berjumlah 75 orang memiliki berbagai macam alasan

yang menjadi faktor penyebab karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. adapun data *job insecurity* karyawan PT Timah (Persero) Tbk ditunjukkan pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Status Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pada Tahun 2021

Status karyawan	Jumlah
Tetap	57 orang
Tidak Tetap	18 orang
Total	75 orang

Sumber : PT Timah (Persero) Tbk 2021

Pada tabel 1.2 menunjukan bahwa dari 75 orang karyawan PT Timah (Persero) Tbk terdapat 57 orang dengan status karyawan tetap, dan terdapat 18 orang karyawan PT Timah (Persero) Tbk dengan status tidak tetap. Salah satu penyebab terjadinya *job insecurity* dikarenakan oleh status karyawan yang belum berstatus tetap, dan lingkungan pekerjaan yang dirasa kurang nyaman yang disebabkan oleh lingkungan internal perusahaan.

Table 1.3 Jumlah Karyawan Keluar Pada PT Timah Tbk 2019-2021

Alasan Keluar	Tahun		
	2019	2020	2021
Pensiun/Dikeluarkan	1	2	1
Tanpa Keterangan	0	1	0
Berhenti Dengan Tidak Hormat	0	0	0
Berhenti Dengan Hormat	0	1	0
Dll (Berhenti Atau Mundur)	3	4	5
Jumlah	4	8	6

Sumber : PT Timah (Persero)Tbk 2021

Pada tabel 1.3 menunjukan tingkat *turnover* karyawan PT Timah (Persero) Tbk. Pada tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang keluar dari perusahaan, dimana

yang terbesar ada 3 karyawan yang keluar disebabkan berhenti dengan alasan personal, dan yang kedua terdapat 1 karyawan yang keluar disebabkan oleh pensiun atau dikeluarkan, dan pada tahun 2020 terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan, dimana yang terbesar ada 4 karyawan yang memilih berhenti atau mengundurkan diri dengan alasan personal, yang kedua terdapat 2 karyawan yang keluar dengan alasan pensiun atau dikeluarkan, yang ketiga terdapat 1 karyawan yang keluar tanpa adanya keterangan, dan yang terakhir terdapat 1 karyawan yang keluar dengan hormat, dan pada tahun 2021 terdapat 6 karyawan yang keluar dimana yang terbesar ada 5 karyawan yang keluar dengan alasan personal dan yang kedua terdapat 1 karyawan yang keluar disebabkan pensiun.

Adapun tingkat persentase jumlah *turnover* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk, pada tahun 2021 ini sebesar 8% ini menyebabkan terjadinya perputaran antara karyawan lama dan karyawan baru. Adapun jumlah keluar masuknya karyawan PT Timah (Persero) Tbk dapat dilihat pada table 1.4

Table 1.4 Jumlah Rekrutmen Karyawan Pada PT Timah (Persero)Tbk 2021

Rekrutmen (Masuk)	2021
Tes Umum	0
Perubahan Status Pegawai /MT Ke Kartap	4
OTS Ke Cakar/ Ke Kartap	0
Dari Purnawirawan/ Kopasus	0
Rekrut Kusus	0
Cuti Diluar Tanggungan	0
Jumlah	4

Sumber : PT Timah (Persero) Tbk 2021

Dapat lihat dari tabel 1.4 bahwa tidak ada karyawan yang masuk pada tahun 2021 yang ada hanyalah perubahan status karyawan dari MT berubah menjadi

kartap. Sedangkan pada tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021 berjumlah 6 orang hal ini menunjukkan bahwasanya tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* pada PT Timah (Persero) Tbk cukup tinggi.

Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mitra Driver Gojek Area Mataram Pasca Pandemic Covid-19 (Cahyadi *et al.*, 2021), sedangkan menurut Urbanaviciute *et al.*, (2018) menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Industri Kemasan Semen Gersik (IKSG), dan menurut (Hanafi *et al.*, 2021) menyatakan *turnover intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

1.4 Manfaat Dari Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu khususnya pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dibidang sumber daya manusia pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan terkait *job insecurity* terhadap *turnover intention*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penilitin Kualitatif*. Cv.Syakir Media Press.
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kabupaten Semarang). *Diponogoro Journal Of Managemen*, 5(1), 1–15.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). *Does Turnover Intention Mediate The E Ff Ects Of Job Insecurity And Co-Worker Support On Social Loa Fi Ng ?* *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol, 29 (6), 41-29.
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2018). *Understanding Succession Planning As A Combating Strategy For Turnover Intentions*. *International Journal Of Advances Management Research*, Vol. 9 (10) 89.
- Amalia, G., Istiqomah, E., & Akbar, S. N. (2020). Perbedaan *Job Insecurity* Pada Pegawai Kontrak Dengan Guru Honorer Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia* 3 (1), 34–38.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Sain Manajemen & Akuntansi*, Vol. X No.(1), 85–101.
- Cahyadi, I., Ibrahim, I. D. K., Sidharta, R. B. F. I., & Hermanto, A. (2021). *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi Dalam Peningkatan *Turnover Intention* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2).
- Chen, H.-T., & Wang, C.-H. (2019). *Incivility , Satisfaction And Turnover Intention Of Tourist Hotel Chefs : Moderating E Ff Ects Of Emotional Intelligence*. *International, Journal Contemporary Hospitality Managemen*, Vol.2 (6), 1-21.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). *Effect Of Job Insecurity On Frontline Employee's Performance: Looking Through The Lens Of Psychological Strains And Leverages*. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol.29 (6), 40.
- Debus, M. E., Unger, D., & Cornelius J. König. (2020). *Job Insecurity And Performance Over Time : The Critical Role Of Job Insecurity Duration*. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25 (3) 325–336.
- Desi K, Rini R, M. Z. A. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Amaris Desi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.1(1), 62–72.

- Dewi, K. A. B., & I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5(6), 3560–3588.
- Dewi, N. L. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E- Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5(5), 3000–3026.
- Dr. Soernato, M. E., & Dr. Lincoln A, M. S. (2008). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Upp Stim Ykpn.
- Faroman, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina.
- Ghosh, S. K. (2015). *The Direct And Interactive Effects Of Job Insecurity And Job Embeddedness On Unethical Pro-Organizational Behaviour : An Empirical Examination. International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 5(10), 1–27.
- Gutierrez, I. A., & Michaud, P.-C. (2017). *Job Insecurity And Older Workers ' Mental Health In The United States. Healt And Markets Research In Labor Economics*, Vol. 47 (10) 1-47.
- Hadi, N. P., & Djam, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus : PT. Xyz – Jakarta). *Jurnal Indikator*, Vol. 5 (3), 1–15.
- Hafiz, J., & Parizade, B. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bfi Finance .Tbk Cabang Palembang) *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Xiii(2), 103–112.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Managemen*, 2(2), 1–28.
- Hanafi, A., Adam, M., & Azim, M. (2021). *Mediating Role Of Job Satisfaction In The Effect Of Work-Life Balance And Work Passion On Turnover. Jurnal Scientific Researcher*, Vii(1), 33–48.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen* Vol. 8 (2), 7548–7575.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Manajemen Feb Ulm ; Jami*, Vol. 1 (1), 62–72.
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). *The Impact Of Personal Resources On Turnover Intention: The Mediating Effects Of Work Engagement. European Journal Of Training And Development*, 1(5), 1-23.

- Låstad, L., Elst, T. Vander, & Witte, H. De. (2016). *On The Reciprocal Relationship Between Individual Job Insecurity And Job Insecurity Climate. Internasional Journal Career Develompation International, Vol. 21 (3) 246-261.*
- León, F. R., & Morales, O. (2018). *The Moderating Role Of Tenure On The Effects Of Job Insecurity And Employability On Turnover Intentions And Absenteeism. Internasional Journal Of Managemen, Vol. 9 (8). 87*
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Unsri, Vol. 9 (20), 1393–1405.*
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk), 1(1), 53–70.*
- Pramita, Ratna W, D, Rizal, N., & Sulistyan, Riza, B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Widya Gama Press.
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(12), 7697–7723.*
- Putri, H, R, & Sumardinarsih, S. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 5 (4) 292–300.*
- Radjab, E., & Jum'an, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis.* Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rindi, N., Astuti, P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Burnout*, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 4(4), 527–535.*
- Riyanto, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Di Madiun. *Vol. 5(3), 159–168.*
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manjemen, Vol. 16(3), 235–259.*
- Sarwono, J. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitati.* Graha Ilmu.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016b). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(10), 6429–6456.*

- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol. 5 (8), 4983–5012.
- Sirait, T. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 (1), 29–36.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tsauri, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Jember Press.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Job Insecurity* Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 15 (2), 151–174.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite, Z. J., Elst, T. Vander, & Witte, H. De. (2018). *Qualitative Job Insecurity And Turnover Intention: The Mediating Role Of Basic Psychological Needs In Public And Private Sectors.. International Journal Development International*, Vol. 5 (7). 1-35.
- Utama, P. W., & Ananda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi. *Jurnal Sekertaris Dan Manajemen* Vol. 5 (1) 1-7.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udayana*, Vol. 5(5), 2103–2132.
- Yanti, A. W., & Frianto, A. (2020). Peningkatan *Turnover Intention* Yang Dipengaruhi *Job Insecurity* Melalui Stres Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (Iksg). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 8 (7), 149–156.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non Pns Uptd Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 2 (2), 129–143.