

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industry maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Peranan manajemen dalam mengelola seluruh kegiatan perusahaan harus selalu diterapkan dengan baik untuk sebuah proses memperoleh laba termasuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di suatu perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya

sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki banyak peran, salah satu peran sumber daya manusia adalah peran dalam bisnis perbankan karena usaha perbankan termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya berhubungan dengan finansial. Dimana perbankan ini berada dibawah pengawasan OJK (Otoritas Jasa Keuangan). Undang-undang nomor 21 Tahun 2011, otoritas jasa keuangan berfungsi menyelenggarakan system pengaturan dan pengawasan terntegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektornkeuangan baik di sector perbankan, pasar modal dan sector jasa keuangan non-bank seperti asuransi, dana pensiun, Lembaga pembiayaan dan Lembaga jasa keuangan lainnya.

Pasal 4 Undang-undang nomor 21 tahun 2011 menyebutkan bahwa OJK dibentuk dengan tujuan agar keseluruhan kegiatan dalam sector jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparant, akuntabel dan mampu mewujudkan system keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dn stabil, serta mampu melindungi kepentingan konsumen maupun masyarakat.

Tabel 1.1
Daftar Bank Yang Dalam Audit OJK Oleh BPK Lemah Pengawasan

No	Nama Bank
1	Bank Tabungan Negara Indonesia (BBTN)
2	Bank Mayapada Internasional (MAYA)
3	Bank Yudha Bhakti (BBYB)
4	Bank Pembangunan Daerah Banten (BEKS)
5	Bank Pembangunan Daerah Papua
6	Bank Muamalat
7	Bank KB Bukopin

Sumber : ojk.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 penulis beralasan memilih lokasi penelitian yaitu di Bank KB Bukopin, karena Bank Bukopin ada pada urutan ke 7 dalam daftar bank yang dalam audit OJK oleh BPK lemah pengawasan. Hal ini menjadi tantangan karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan Markplus Insight dan Majalah Infobank dalam Aliyah (2012), Bank Bukopin berhasil meraih Indonesian Bank Loyalty Award (IBLA) 2012, Bank Bukopin memiliki kualitas pelayanan yang baik. Dengan permasalahan yang ada, maka penelitian ini diarahkan untuk mengetahui mengapa bank yang dapat meraih kualitas pelayanan yang baik bisa masuk ke dalam daftar bank yang dalam audit OJK oleh BPK lemah pengawasan. Pada penelitian ini objek yang dituju adalah Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika No.121 Kota Bandung.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill/keahlian yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Manajer SDM perusahaan ini mengalami peningkatan *Turnover* karyawan pada setiap tahunnya. Menurut Manajer SDM pada perusahaan ini alasan terbesar karyawan mengundurkan diri

adalah faktor keluarga. Berikut peneliti sajikan tabel data Turnover Karyawan pada tahun 2016 sampai tahun 2020.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Tahun 2016-2020 Bank KB Bukopin
KCU Asia Afrika Bandung

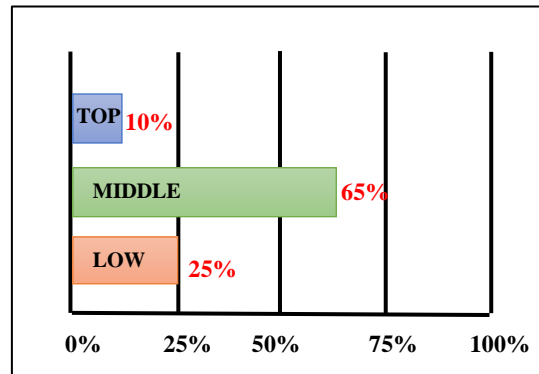
Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Turnover rate
2016	112	6	5	5,3%
2017	111	7	7	6,3%
2018	109	7	4	6,4%
2019	107	9	5	8,4%
2020	103	11	6	10,6%

Sumber : Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari tahun ke tahun Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung mengalami peningkatan, dan dapat diketahui pada tahun 2020 memiliki persentase 10,6%. Menurut Gillis (2017:5322) *turnover* karyawan dikatakan normal jika berada 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi jika melebihi 10% pertahun.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Manajer SDM bahwa *turnover* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung terjadi dengan berbagai alasan, sebagian besar karyawan yang ingin keluar alasan terbesarnya adalah karena keluarga. Karyawan yang keluar rata rata sudah bekerja selama 8 tahun. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung bahwa Sebagian besar alasan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan tersebut. Manager SDM pun menjelaskan bahwa

karyawan yang mengundurkan diri sebagian besar ada pada levels Middle berikut peneliti sajikan penjelasannya:



Sumber: Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika

Gambar 1.1
Diagram Turnover Intention Karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung terdapat The 3 Levels of Management yaitu level Top, Middle dan Low. Yang mana pada level Top terdiri dari Kepala Kantor Cabang Utama, Manajemen Pengawasan Internal Cabang, Manajemen Operasional Cabang, Manajemen Cabang Pemasaran dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada level Middle terdiri dari SPV Manager dan Staff yang didalamnya terdapat Bendahara, Asisten Manajemen dan Sekretaris. Sedangkan pada level Low terdiri dari Layanan yang di dalamnya terdapat Teller, Customer Service dan Security.

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa karyawan keluar pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung sebagian besar ada pada level Middle dengan persentase 65%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM mengatakan bahwa sebagian besar karyawan keluar ada pada level middle dengan rata-rata masa kerja 8 tahun, karena pada masa kerja 5-10 tahun karyawan banyak

yang melakukan perubahan karir dan pindah domisili. Hal inipun sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Mobley dalam Rina Kristianti (2020:357) mengatakan bahwa masa kerja dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan negative dimana karyawan dengan masa kerja singkat maka tingkat *Turnover Intention* lebih tinggi.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey *Turnover Intention* Pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

Variabel (<i>Turnover Intention</i>)												Total	Rata - Rata
No	Dimensi	Frekuensi Jawaban											
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Pikiran pikiran untuk berhenti	6	30	5	20	11	33	5	10	3	3	96	3,2
2	Keinginan untuk mencari pekerjaan baru	7	35	6	24	9	27	4	8	4	4	98	3,2
3	Keinginan untuk meninggalkan	3	15	6	24	13	39	5	10	3	3	91	3,0
Skor Rata - Rata													3,1

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvey (2021)

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* mempunyai nilai dengan skor rata-rata 3,1 dalam kategori kurang baik. Dan pada keseluruhan dimensi *Turnover intention* ada pada kategori kurang baik, diantaranya dimensi pikiran-pikiran untuk berhenti sebesar 3,2 lalu keinginan untuk mencari pekerjaan baru sebesar 3,2 dan keinginan untuk meninggalkan sebesar 3,0. Maka hal ini dapat dikatakan sebagian besar karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung berkeinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Hal ini didukung pula oleh hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Manager

SDM, mengatakan bahwa setiap tahunnya sebagian besar karyawan keluar dengan berbagai alasan sebagian besar karyawan yang ingin keluar alasan terbesarnya adalah karena keluarga. Dan juga dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung bahwa Sebagian besar alasan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan ingin mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik sesuai dengan harapan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Alasan Karyawan Mengundurkan Diri

No.	Alasan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Rata - Rata	
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Upah, Jaminan, Kesejahteraan	5	25	8	32	13	39	2	4	2	2	102	3,40
2	Lingkungan Kerja	5	25	8	32	9	27	5	10	3	3	97	3,23
3	Beban kerja	4	20	7	28	9	27	7	14	3	3	92	3,1
4	Tempat tinggal	7	35	9	36	10	30	2	4	2	2	107	3,57
5	Keluarga	3	15	6	24	11	33	7	14	1	1	87	2,9

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Berdasarkan data hasil prasurvey pada tabel 1.4 diatas, yang terkait dengan alasan karyawan mengundurkan diri menunjukkan bahwa pada beberapa alasan karyawan mengundurkan diri memiliki skor rendah atau dalam kategori kurang baik. Dan yang termasuk kedalam kategori kurang baik adalah dengan alasan lingkungan kerja dengan rata-rata (3,23), beban kerja dengan rata-rata (3,1) dan keluarga dengan rata-rata (2,9). Pada ketiga alasan tersebut menunjukkan bahwa skor yang paling rendah adalah dengan alasan keluarga. Hal ini dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika keluar dengan alasan keluarga.

Yang mana hal inipun didukung oleh hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Manager SDM mengatakan bahwa, sebagian besar karyawan yang ingin keluar alasan terbesarnya adalah karena keluarga dan karyawan yang keluar rata rata sudah bekerja selama 8 tahun.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Prasurvey Berdasarkan Variabel Yang Bermasalah Dalam
***Turnover Intention* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung**

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Rata - Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Budaya Organisasi	41	205	30	120	13	39	3	6	3	3	4,14
2	Beban Kerja	27	135	41	164	17	51	20	40	16	16	3,30
3	Disiplin Kerja	29	145	41	164	35	105	10	20	5	5	3,79
4	Kepemimpinan	27	135	45	180	32	96	10	20	6	6	3,64
5	Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>)	18	90	12	48	30	90	23	46	7	7	3,0

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Berdasarkan data hasil pra-survey pada Tabel 1.5 diatas, yang terkait dengan variabel yang bermasalah dalam *Turnover Intention* menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity dan beban Kerja memiliki nilai rata-rata dalam kategori kurang baik dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dapat diindikasikan bahwa ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan, ini dapat terjadi karena beberapa faktor. Tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja dapat membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Dan dapat diindikasikan pula bahwa beban kerja pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika ini memiliki beban kerja yang tinggi, maka dapat dikatakan beban kerja yang berlebih akan terjadi jika banyaknya pekerjaan dilakukan diluar kemampuan karyawan dan hal ini dapat

menimbulkan kelelahan kerja baik secara fisik maupun mental berpengaruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* karyawan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung bahwa pada beberapa karyawan merasa kurang nyaman pada lingkungan kerja sehingga menimbulkan ketidakberdayaan pada karyawan tersebut. Dan juga, karyawan menuturkan bahwa adanya jadwal lembur yang rutin diadakan oleh perusahaan pada beberapa karyawan merasa tidak mampu dikarenakan mengerjakan pekerjaan lebih diluar jam kerja yang ditentukan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Dari kedua hasil wawancara tersebut maka dapat dikatakan itu dapat berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Prasurvey mengenai Variabel *Job Insecurity* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

Variabel (<i>Job Insecurity</i>)		Frekuensi Jawaban										Total	Rata - Rata
No	Dimensi	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Ancaman terhadap aspek dalam pekerjaan	12	60	7	28	5	15	3	6	3	3	112	3,7
2	Ketidakberdayaan	2	10	2	8	11	33	14	28	1	1	80	2,6
3	Ancaman kehilangan pekerjaan	4	20	3	12	14	42	6	12	3	3	89	2,9
Skor Rata - Rata												3,0	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa *Job Incsecurity* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung dalam kategori kurang baik dengan skor rata-rata 3,0. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa dimensi ketidak berdayaan

dengan rata-rata sebesar 2,6 dan dimensi ancaman kehilangan pekerjaan dengan rata-rata sebesar 2,9 maka kedua dimensi tersebut ada pada kategori kurang baik. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan Bank Bukopin KCU Asia Afrika Bandung, bahwa karyawan menuturkan dengan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman membuat karyawan merasa tidak tenang selama bekerja. Selain itu, komunikasi yang kurang baik antar karyawan merasa bekerja menjadi kurang efektif dikarenakan sulitnya berkomunikasi sehingga menjadi sulit bekerja sama dalam bekerja. Karyawan pun menuturkan bahwa ancaman kehilangan pekerjaan pasti dapat saja terjadi, dikarenakan dimasa covid seperti ini banyak perusahaan yang melakukan perampingan atau memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya demi menyelamatkan keuangan perusahaannya.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Variabel Beban Kerja pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

Variabel (Beban Kerja)		Frekuensi Jawaban										Total	Rata - Rata
No	Dimensi	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
1	Target yang harus dicapai	8	40	11	44	2	6	6	12	4	4	106	3,5
2	Kondisi pekerjaan	6	30	10	40	6	18	5	10	3	3	101	3,3
3	Penggunaan waktu kerja	5	25	11	44	4	12	5	10	5	5	96	3,2
4	Standar kerja	8	40	9	36	5	15	4	8	4	4	103	3,4
Skor Rata - Rata													3,3

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey (2021)

Bersarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dalam kategori kurang baik dengan skor rata-rata 3,3. Dan berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pada beberapa dimensi dalam kategori kurang baik diantaranya dimensi kondisi pekerjaan sebesar 3,3 lalu penggunaan waktu kerja sebesar 3,2 dan standar kerja sebesar 3,4. Hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan karyawan Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung, karyawan menuturkan pekerjaan yang diberikan terkadang ada pada diluar kemampuan karyawan, dimana karyawan mengerjakan banyak pekerjaan diluar jam waktu yang ditentukan.

Selain itu, seringnya diberi banyak pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat sehingga membuat karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi kurang efektif dalam bekerja dikarenakan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, dan dengan waktu yang tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan maka tidak jarang karyawan kurang berkonsentrasi dan hal ini dapat terjadi kesalahan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, diketahui bahwa *turnover intention* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung mencapai angka 10% membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini memiliki tujuan yang lebih fokus dan mendalam, maka perumusan masalah dalam penelitian ini hanya berdasarkan pada Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank KB Bukopin KCU Jl. Asia Afrika Kota Bandung. Dengan metode penelitian verifikatif.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity*

Karyawan merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaannya

2. Beban Kerja

- a. Jumlah target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
- b. Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan
- c. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat

3. *Turnover Intention*

- a. Karyawan sering berpikir bahwa mereka tidak akan bekerja lebih lama diperusahaan

- b. Karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana *Job Insecurity* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Kota Bandung
2. Bagaimana Beban Kerja pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Kota Bandung
3. Bagaimana *turnover intention* pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank KB Bukopin KCU Asia Afrika Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait *turnover intention* pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang *Job Insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.