

Analisis *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Karawang

Heron Marco Mario¹, Lania Muharsih², Holy Greata Singadimedja³

¹⁻³ Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info

Article history:

Received Jun, 2026

Revised Jun, 2026

Accepted Jun, 2026

Kata Kunci:

Job Insecurity, Turnover Intention, Koperasi Simpan Pinjam, Karyawan, Kabupaten Karawang

Keywords:

Job Insecurity, Turnover Intention, Savings and Loan Cooperatives, Employee, Karawang Regency

ABSTRAK

Turnover intention menjadi salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada organisasi yang menghadapi ketidakpastian kerja seperti koperasi simpan pinjam. Kondisi kerja yang tidak pasti seringkali memunculkan *job Insecurity* yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara *job Insecurity* dan *turnover Intention* di kalangan karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui desain kausalitas. Melalui penggunaan *convenience sampling*, 210 karyawan dipilih untuk berpartisipasi dalam survei. Instrumen penelitian diuji validitas dengan Aiken's V dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, menghasilkan nilai reliabilitas 0,733 untuk *job insecurity* dan 0,758 untuk *turnover intention*. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, linearitas, regresi sederhana, uji ANOVA, koefisien determinasi, dan kategorisasi dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai sig atau $p = 0,000 < 0,05$, *job insecurity* memiliki nilai pengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 32,3%, sementara 67,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel yang lain. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *job Insecurity* terhadap *turnover Intention* diterima.

ABSTRACT

Turnover intention is one of the main challenges in human resource management, particularly in organizations that face job uncertainty such as savings and loan cooperatives. Uncertain working conditions often give rise to job insecurity, which in turn has the potential to increase employees' desire to leave the organization. This study aims to examine the relationship between job insecurity and turnover intention among employees of savings and loan cooperatives in Karawang Regency. The research method employed a quantitative approach with a causal design. Using convenience sampling, 210 employees were selected to participate in the survey. The research instruments were tested for validity using Aiken's V and for reliability using Cronbach's Alpha, yielding reliability coefficients of 0.733 for job insecurity and 0.758 for turnover intention. Data analysis was conducted through normality tests, linearity tests, simple regression, ANOVA tests, coefficient of determination, and categorization, with the assistance of SPSS version 25.0. The findings indicate that job insecurity has a significant positive effect on turnover intention, with a significance value of $p = 0.000 < 0.05$. Job insecurity accounts for 32.3%

of the variation in turnover intention, while the remaining 67.7% is influenced by other factors. Based on these findings, the hypothesis stating that job insecurity has a significant positive effect on turnover intention is accepted.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Heron Marco Mario

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: lania.muhasih@ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Koperasi adalah entitas keuangan non-perbankan yang berperan penting dalam perekonomian, terutama di Indonesia. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 mendefinisikan koperasi sebagai “entitas usaha yang terdiri dari individu atau badan hukum yang didirikan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, serta gerakan ekonomi masyarakat yang didasarkan pada prinsip kekeluargaan”. Moron et al. (2023) mendefinisikan koperasi sebagai entitas komersial yang terdiri dari orang atau badan hukum yang mematuhi idealisme koperasi dan beroperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada konsep persaudaraan. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang 2025 data mengenai sebaran dan jenis koperasi di Kabupaten Karawang menunjukkan adanya variasi jumlah dan jenis koperasi di tiap kecamatan. Dari total 1.806 koperasi yang tercatat, sebagian besar berbentuk koperasi jenis “lainnya” sebanyak 1.405 unit, diikuti oleh Koperasi Karyawan (KOPKAR) sebanyak 258 unit, Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) sebanyak 91 unit, Koperasi Unit Desa (KUD) sebanyak 42 unit, serta Koperasi Pasar (KOPPAS) sebanyak 10 unit. Menurut Fahmi (2025) dalam konteks persaingan pasar global saat ini, koperasi memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi serta menjadi peluang untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, koperasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional sebagai katalis utama dalam melaksanakan operasionalnya. Sunyoto (2015) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama kinerja suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka merupakan aset paling berharga. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi koperasi untuk bersaing dan berkembang secara berkelanjutan dalam kerangka globalisasi.

Menurut Gunawan et al. (2024) dalam pengelolaan SDM, dinamika organisasi kerap menghadirkan berbagai tantangan yang dapat mengganggu keberlangsungan operasional, salah satunya adalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*). Sejalan dengan pendapat Al-Suraihi et al. (2024) fenomena *turnover* ini menjadi masalah serius bagi koperasi karena dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas, terganggunya aktivitas kerja, penurunan moral kerja karyawan lainnya, serta meningkatnya beban biaya seperti proses rekrutmen, wawancara, seleksi, pelatihan karyawan baru, dan tunjangan yang harus diberikan. Organisasi juga harus menanggung kerugian berupa hilangnya peluang produktif karena karyawan baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dan menguasai keterampilan yang dibutuhkan. Priansa (2020) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi umumnya didahului

oleh pertimbangan yang matang, dan niat untuk keluar tersebut menjadi bagian dari proses kognitif yang mendukung perilaku *turnover*. Indikator yang muncul pada karyawan yang mempertimbangkan untuk keluar termasuk kecenderungan untuk mencari lowongan pekerjaan baru dan mengevaluasi peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja terampil di koperasi.

Menurut Bothma dan Roodt (2013), *turnover Intention* merujuk pada kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan atau beralih ke posisi yang lebih sesuai dengan preferensi dan kebutuhannya. Gulo et al. (2025) menjelaskan bahwa niat untuk berhenti bekerja sering kali muncul sebagai respons atas ketidakpuasan kerja, ketidaknyamanan kerja, atau ketidakpastian terhadap masa depan karier di perusahaan tempat bekerja. *Turnover intention* dianggap sebagai tahap awal sebelum karyawan benar-benar melakukan keputusan resign, sehingga penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhinya.

Bothma dan Roodt (2013) mengidentifikasi tiga komponen utama yang memengaruhi niat untuk *resign*. Pertama, pertimbangan untuk resign terjadi ketika individu mulai mengevaluasi prospek untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Kedua, keinginan untuk mencari pekerjaan baru merujuk pada upaya proaktif untuk mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap lebih menguntungkan. Ketiga, niat untuk mengundurkan diri, yang terjadi ketika karyawan telah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketiga elemen ini saling terkait dan membentuk mekanisme psikologis yang mendorong keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari posisinya. Dengan memahami elemen-elemen ini, perusahaan dapat merumuskan metode yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia, Kabupaten Karawang memiliki dinamika ekonomi yang sangat cepat dan kompleks. Aktivitas industri yang tinggi menyebabkan mobilitas tenaga kerja sangat dinamis, yang berimbas tidak hanya pada sektor swasta besar, tetapi juga pada lembaga keuangan berbasis komunitas seperti koperasi simpan pinjam. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang, dari total 1.045 koperasi sebanyak 144 di antaranya merupakan koperasi simpan pinjam. Data dari Dinas Koperasi Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa jumlah koperasi simpan pinjam yang aktif mengalami penurunan signifikan, yaitu dari 144 koperasi pada akhir tahun 2023 menjadi hanya 98 koperasi di akhir tahun 2024. Wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Karawang menjelaskan bahwa penurunan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan koperasi simpan pinjam di Karawang. Tingginya *turnover intention* pada karyawan koperasi menjadi tantangan serius, terutama karena sulitnya mencari pengganti yang memiliki kompetensi dan komitmen yang sama.

Sebagai langkah dalam memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi karyawan dan potensi *turnover intention* di koperasi simpan pinjam di Karawang, peneliti melakukan observasi langsung terhadap 10 orang karyawan pada bulan Januari 2025. Observasi dilakukan dengan mengamati situasi kerja sehari-hari, interaksi antara karyawan dan atasan, serta tingkat keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat ketegangan dalam hubungan kerja, minimnya komunikasi dua arah, serta rendahnya antusias karyawan dalam menjalankan tugas. Beberapa karyawan terlihat kurang termotivasi dan menunjukkan kelelahan

emosional, serta cenderung menarik diri dari diskusi atau aktivitas kelompok. Kurangnya kejelasan mengenai jenjang karier dan status kepegawaian juga menjadi hal mencolok yang menandakan adanya rasa tidak aman dalam bekerja atau *job insecurity*.

Setelah melakukan observasi, dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada bulan Januari 2025 kepada 20 orang karyawan koperasi sebagai responden. Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa 72% responden memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan, 81% berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan 58% menyatakan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Temuan ini memperkuat hasil observasi sebelumnya, bahwa terdapat potensi *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak memiliki komitmen jangka panjang terhadap koperasi, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kondisi kerja dan rasa tidak aman dalam pekerjaan.

Wawancara dilakukan pada bulan Februari 2025 terhadap lima orang karyawan koperasi yang bekerja di wilayah Karawang. Dari hasil wawancara, mayoritas karyawan mengungkapkan bahwa status kepegawaian yang tidak tetap menjadi penyebab utama ketidaknyamanan dalam bekerja. Seorang karyawan menyatakan bahwa sudah lebih dari tiga tahun bekerja namun belum memperoleh status sebagai karyawan tetap. Karyawan lainnya menyampaikan kekhawatirannya terhadap ketidakpastian masa depan pekerjaan karena kurangnya informasi terkait evaluasi kinerja, promosi jabatan, dan jaminan kerja. Beberapa karyawan koperasi juga merasa kurang dihargai secara profesional dan tidak memiliki ruang untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan pendapat Ashford et al. (dalam Karomah, 2020) bahwa *job Insecurity* berdampak pada menurunnya keinginan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya memicu *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa ketidakpastian kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi.

Mobley (dalam Yani, 2016) menegaskan bahwa *job insecurity* merupakan faktor penentu utama *turnover intention*. Nadhiroh dan Budiono (2022) melaporkan dalam penelitian mereka tentang pekerja perbankan di Surabaya bahwa *job insecurity* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention*, mengonfirmasi bahwa perasaan *job insecurity* mungkin menjadi pemicu utama keinginan untuk *resign*. Mawarda dan Hutahaeen (2024) menemukan korelasi positif yang signifikan antara ketidakstabilan pekerjaan dan niat untuk pindah di kalangan karyawan Generasi Z di industri startup. Studi Afrianto (2024) tentang karyawan PT Spice Agro International juga menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak positif langsung pada *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan persepsi *job insecurity* berkorelasi dengan peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hellgren dan Sverke (dalam Ardy, 2018) menyatakan bahwa ketidakpastian kerja menandakan perubahan esensial dan tidak disengaja terkait kontinuitas dan keamanan di dalam perusahaan yang mempekerjakan. Nopiando (2012) menggambarkan ketidakpastian kerja sebagai kondisi psikologis di mana karyawan merasakan ancaman, kecemasan, dan ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan mereka, yang berpotensi merusak kesejahteraan psikologis mereka. Saylor (dalam Sabda & Dewi, 2016) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat muncul sebagai emosi ketegangan, kekhawatiran, stres, dan ketidakpastian terkait jenis dan kelangsungan pekerjaan di masa depan. Situasi ini terutama dialami oleh karyawan dengan status non-permanen, seperti pekerja kontrak atau harian, karena kurangnya kepastian terkait pekerjaan di masa depan.

Secara konseptual, *job insecurity* terbagi ke dalam dua dimensi utama sebagaimana dijelaskan oleh Hellgren dan Sverke (dalam Ardy, 2018), yaitu *job insecurity* kuantitatif dan *job*

insecurity kualitatif. Marzuqi (2021) menjelaskan bahwa *job insecurity* kuantitatif mengacu pada kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, yaitu ketakutan bahwa individu tidak akan lagi dipekerjakan oleh organisasi. *Job Insecurity* kualitatif merujuk pada ketidakpastian terhadap aspek-aspek pekerjaan yang bersifat non-fisik, seperti kehilangan peran, tanggung jawab, peluang pengembangan, atau kondisi kerja yang memadai. Kedua dimensi ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis yang dapat dirasakan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi sikap dan niat mereka dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job insecurity* terhadap *turnover intention* di kalangan karyawan koperasi simpan pinjam di Karawang. Penelitian ini membantu para peneliti dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu ketenagakerjaan, khususnya terkait ketidakstabilan pekerjaan dan dampaknya terhadap niat resignasi karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang mengangkat topik serupa. Oleh karena itu, peneliti memilih judul “Analisis *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karawang” sebagai fokus utama penelitian ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover intention*

Bothma dan Roodt (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan pekerja untuk mengundurkan diri secara sukarela dari posisi mereka atau beralih ke perusahaan lain. Menurut Bluedorn (dalam Johan et al. 2020), *turnover intention* menandakan disposisi individu terhadap prospek meninggalkan perusahaan, sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Mayawati 2021) menjelaskan bahwa hal ini merupakan proses pengambilan keputusan karyawan untuk berhenti bekerja. Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada teori Bothma dan Roodt (2013) yang menyebut *turnover intention* dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu: pikiran untuk keluar dari pekerjaan (*thinking of quitting*), niat mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search*), dan niat untuk benar-benar keluar dari pekerjaan (*intention to quit*). Selain itu, menurut Mobley (1978), terdapat empat faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian antara harapan dan kenyataan, komitmen organisasi yang menggambarkan loyalitas dan perhatian karyawan terhadap kemajuan organisasi, kepercayaan terhadap organisasi yang menciptakan rasa aman dan keyakinan terhadap masa depan organisasi dan ketidakamanan kerja *job insecurity* yaitu perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan yang dapat menurunkan kepuasan serta komitmen kerja, sehingga mendorong munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan.

2.2 *Job Insecurity*

Hellgren dan Sverke (dalam Ardy, 2018) mendefinisikan *job insecurity* mencerminkan ketidakpastian mendasar terhadap keamanan kerja dalam organisasi. Smithson dan Lewis (dalam Marzuqi, 2021) juga menyatakan bahwa *job insecurity* muncul karena kondisi lingkungan yang dinamis, terutama pada pekerjaan tidak tetap atau kontrak. Penelitian ini mengacu pada konsep Hellgren, yang mengklasifikasikan ketidakpastian pekerjaan menjadi dua dimensi: *Job Insecurity* kuantitatif, yaitu kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, dan *Job Insecurity* kualitatif, yaitu

kekhawatiran terkait penurunan kualitas pekerjaan, termasuk penghasilan, promosi, atau kondisi kerja. Adapun indikator *job insecurity* menurut Ashford (dalam Nurfauzan & Halilah, 2017) meliputi keinginan mencari pekerjaan baru karena posisi saat ini dianggap tidak aman, rendahnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya kepercayaan terhadap organisasi, dan menurunnya kepuasan kerja akibat ketidakpastian yang berkelanjutan. *Job Insecurity* yang tinggi dapat memicu tekanan psikologis dan berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan desain kausalitas untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu *job insecurity* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan laki-laki dan perempuan di koperasi simpan pinjam di Karawang. Lokasi ini dipilih karena adanya ketidakstabilan pekerjaan yang melekat pada profesi tersebut. Sumber data diperoleh dari responden yang dipilih melalui sampling non-probabilitas, khususnya sampling kenyamanan, yang bergantung pada ketersediaan responden (Sugiyono 2019). Ukuran sampel untuk penelitian ini dihitung menggunakan metode Cohen (seperti yang dirujuk dalam Iba dan Wardhana, 2023) karena ketidakpastian mengenai ukuran populasi, sehingga 204 responden termasuk dalam penelitian ini.

Pengumpulan data untuk studi ini menggunakan alat-alat yang terdiri dari dua jenis skala, yaitu skala *turnover intention* (TIS 6) yang dikembangkan berdasarkan teori dari Bothma dan Roodt (2013) serta skala *job insecurity* yang mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh Hellgren dan Sverke (1999). Kedua skala tersebut disusun dalam bentuk skala Likert, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), untuk memungkinkan responden memberikan tanggapan secara terstruktur terhadap pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman dan persepsi mereka.

Skala *turnover intention* dalam penelitian ini menggunakan lima tingkat respons, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skala ini dirancang untuk mengukur kecenderungan atau intensi individu untuk meninggalkan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti pikiran untuk keluar dari organisasi, mencari pekerjaan alternatif, dan niat untuk mengundurkan diri.

Sementara itu, skala *job insecurity* menggunakan lima tingkat skala Likert, yaitu: 1 = Tidak Pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-kadang, 4 = Sering, dan 5 = Selalu. Skala ini mengukur tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh individu, baik secara kuantitatif (misalnya ancaman kehilangan pekerjaan) maupun kualitatif (misalnya perubahan negatif dalam kondisi kerja).

Setiap skala terdiri dari sejumlah item pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skor diperoleh dengan menjumlahkan skor dari tiap item dalam masing-masing skala. Semakin tinggi skor pada skala *turnover intention*, menunjukkan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. Begitu pula, semakin tinggi skor pada skala *job insecurity*, menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap ketidakamanan kerja semakin besar.

Instrumen diuji validitasnya melalui validitas isi menggunakan Aiken's V, serta uji coba item (*try out*) untuk melihat daya diskriminasi dengan teknik *corrected item-total correlation* (Azwar, 2017). Reliabilitas alat ukur diuji menggunakan *Alpha Cronbach's*, dengan bantuan SPSS versi 25.0, dan diklasifikasikan menurut koefisien reliabilitas Guilford. Analisis data dilakukan secara statistik melalui uji normalitas, linieritas, uji hipotesis (analisis regresi linear), uji determinasi (*r square*), dan

uji kategorisasi berdasarkan mean dan standar deviasi. Peneliti menghadapi kesulitan dalam mengakses responden karena keterbatasan waktu kerja dan jadwal sibuk karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum diterapkan pada proses pengumpulan data utama, skala terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan metode Aiken's V melalui *expert judgement*. Selanjutnya, keandalan diukur menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS for Windows versi 25.0, menghasilkan koefisien keandalan sebesar 0.733 untuk variable *job insecurity* dan 0.758 untuk *turnover intention*. Fase selanjutnya dari analisis data yang dilakukan dalam studi ini melibatkan penilaian normalitas, linearitas, dan hipotesis, serta evaluasi koefisien determinasi dan pengujian kategorisasi menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25.0. Bagian ini memberikan deskripsi karakteristik responden untuk memberikan konteks pada data yang diperoleh sebelum analisis utama. Informasi demografis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil subjek penelitian yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Data demografis mencakup variabel-variabel dasar seperti jenis kelamin dan kelompok usia responden, yang relevan dalam meninjau dinamika *job insecurity* pada karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karawang.

4.1 Hasil

Tabel 1. Data Demografis

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	<21 Tahun	5	2,3%
	21-25 Tahun	91	42,7%
	26-30 Tahun	89	41,8%
	>30 Tahun	25	11,7%
Jenis Kelamin	Laki Laki	103	48,4%
	Perempuan	107	50,2%
Lama Bekerja	0-3 Tahun	72	33,2%
	4-6 Tahun	94	44,1%
	7-9 Tahun	38	17,8%
	9> Tahun	6	2,8%

Karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia produktif, dengan 42,7% berusia 21–25 tahun dan 41,8% berusia 26–30 tahun. Sebaliknya, hanya 2,3% berusia di bawah 21 tahun, dan 11,7% berusia di atas 30 tahun. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin sangat seimbang, dengan 48,4% laki-laki dan 50,2% perempuan. Sebagian besar responden telah bekerja selama 4–6 tahun (44,1%) dan 0–3 tahun (33,8%), sementara 17,8% telah bekerja selama 7–9 tahun, dan hanya 2,8% yang telah bekerja lebih dari 9 tahun.

Tabel 2. Uji Normalitas

Komponen	Nilai
Jumlah Responden (N)	210
<i>Test Statistic</i>	.047
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Hasil menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal dan memenuhi kriteria uji normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka analisis regresi dapat dilanjutkan secara tepat dan valid.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	Komponen	F	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	<i>Linearity</i>	114.084	.000
	<i>Deviation from Linearity</i>	1.194	.247

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikan linearitas untuk ukuran *job insecurity* terkait dengan *turnover intention* adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai sig *Deviation from Linearity* 0,247 > 0,05 menunjukkan bahwa penyimpangan antar kedua variabel tidak signifikan.

Tabel 4. Coeficients

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Konstanta)	12.138	1.273	-	9.532.000	
<i>Job Insecurity</i>	.512	.051	.568	9.952.000	

Model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh *job insecurity* (X) dengan persamaan regresi $Y = 12,138 + 0,512X$. Nilai konstanta sebesar 12,138 mengindikasikan bahwa ketika *job insecurity* bernilai nol, *turnover intention* tetap berada pada tingkat 12,138. Koefisien regresi sebesar 0,512 bermakna bahwa setiap kenaikan satu satuan *Job Insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,512.

Tabel 5. Anova

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	2514.531	1	2514.531	99.042	.000
<i>Residual</i>	5280.788	208	.25.388		
Total	7795.319	209			

Berdasarkan table di atas nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Karawang.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.319	.5.039

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai *R square* sebesar 0,323, atau 32,3%, menunjukkan bahwa *job insecurity* bertanggung jawab atas 32,3% variasi dalam *turnover intention* pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam, sementara 67,7% sisanya disebabkan oleh faktor lain.

Tabel 7. Uji Kategorisasi

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<i>Turnover Intention</i>	Tinggi	146	69,5%
	Rendah	64	30,5%
<i>Job Insecurity</i>	Tinggi	144	68,6%
	Rendah	66	31,4%

Berdasarkan hasil kategori tabel di atas, sebanyak 146 atau 69,5% karyawan koperasi simpan pinjam dalam kategori *turnover intention* tinggi, sedangkan sebanyak 64 atau 30,5% karyawan koperasi simpan pinjam berada dalam kategori I rendah. Adapun untuk variabel *job insecurity*, 144 karyawan (68,6%) berada pada kategori tinggi dan 66 karyawan (31,4%) berada pada kategori rendah.

4.2 Pembahasan

Hasil regresi menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Sig = 0,000 < 0,05; t = 9,952). Semakin tinggi persepsi *job insecurity*, semakin meningkat pula *turnover intention*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mawarda dan Hutahaean (2024) yang menemukan *job insecurity* secara signifikan meningkatkan *turnover intention* dengan koefisien korelasi $r = 0,427$ ($p < 0,001$), memberikan kontribusi sebesar 51,6 % terhadap variasi *turnover intention*.

Penelitian lain juga mendukung temuan ini, seperti studi oleh Rizqita dan Pratiwi (2024) yang meneliti karyawan start-up di Jabodetabek. Hasil menunjukkan bahwa *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* sebesar 95,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (4,8 %). Keseragaman temuan di berbagai industri, termasuk startup dan koperasi simpan pinjam, menunjukkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan merupakan prediktor signifikan terhadap niat *turnover intention*.

Penelitian lain melengkapi model ini. Studi di CV Media Karya oleh Rahmiati dan Ismianto (2025) menemukan bahwa *burnout* bersama *job insecurity* secara positif dan signifikan memengaruhi *turnover intention*. Penelitian Permatasari dan Laily (2022) di sektor perbankan Surabaya mengonfirmasi bahwa meskipun komitmen organisasional tidak memediasi secara signifikan, *job insecurity* tetap memengaruhi *turnover intention* secara langsung, sementara komitmen organisasional menurunkan niat keluar. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), kondisi penuh ketidakpastian memicu *stress appraisal* yang negatif. Stres yang tidak terkelola akan meningkatkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan akhirnya mendorong niat untuk keluar sebagai strategi coping. Dengan kata lain, *turnover intention* muncul sebagai bentuk *escape mechanism* untuk mengurangi tekanan psikologis.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *job insecurity* menjelaskan 32,3 % variasi *turnover intention*, sedangkan 67,7 % sisanya dipengaruhi konstruk psikologi lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Konstruk tersebut dapat mencakup *burnout*, komitmen organisasional, dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian Pratiwi & Surya (2022) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai mediator antara *job insecurity* dan *urnover intention*, sehingga ketidakamanan kerja yang menurunkan kepuasan kerja berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Studi lain oleh Marzuqi (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak negatif terhadap komitmen organisasional dan secara langsung memicu *turnover intention*.

Penilaian kategorisasi menunjukkan bahwa 69,5% responden masuk ke dalam kategori tinggi *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan studi awal yang dilakukan melalui observasi, survei, dan wawancara dengan pekerja koperasi simpan pinjam di Karawang. Penelitian pertama menunjukkan bahwa mayoritas besar karyawan menunjukkan kecenderungan kuat untuk resign, dengan 72% responden mengakui adanya pikiran untuk resign, 81% berencana mencari pekerjaan baru, dan 58% mengungkapkan keinginan untuk resign dalam waktu dekat. Wawancara juga mengungkapkan bahwa status kepegawaian yang tidak tetap, kurangnya komunikasi dua arah, serta ketidakjelasan jenjang karier menjadi faktor yang memperkuat keinginan karyawan untuk keluar. Hal ini konsisten dengan teori *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (1978), bahwa ketidakpuasan kerja dan ketidakpastian karier merupakan pemicu utama munculnya *turnover intention*.

Kategori *job insecurity* tinggi (68,6%) juga sejalan dengan tingginya *turnover intention*. Persentase kedua variabel yang relatif berdekatan menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berjalan beriringan dengan meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini mendukung analisis regresi yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara ketidakstabilan pekerjaan dan niat untuk pindah kerja. Penelitian oleh Wulandewi dan Wijaya (2023) terhadap karyawan hotel di Bali juga menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dan stres kerja meningkatkan *turnover intention*. Studi dari Putranti et al. (2022) pada sektor perhotelan di Yogyakarta selama pandemi COVID-19 juga menunjukkan pola yang sama, meskipun konteks situasional memengaruhi besarnya pengaruh. Keselarasan angka *job insecurity* dan *turnover intention* pada penelitian ini menegaskan bahwa ketidakamanan kerja merupakan faktor utama yang menjelaskan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari koperasi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Karawang, dengan koefisien 0,512 (Sig = 0,000) dan R square 0,323, yang menunjukkan bahwa *job insecurity* menjelaskan 32,3% variasi *turnover intention*. Hasil uji kategorisasi memperkuat temuan tersebut, di mana mayoritas karyawan berada pada kategori *job insecurity* tinggi (68,6%) sekaligus *turnover intention* tinggi (69,5%), menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan berbanding lurus dengan tingginya niat untuk keluar dari organisasi. Temuan ini selaras dengan pra-penelitian dan diperkuat oleh berbagai studi terdahulu, sehingga menegaskan bahwa *job insecurity* merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya menekan *turnover intention* di koperasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, *burnout*, atau *perceived organizational support*, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian longitudinal juga direkomendasikan untuk melihat dinamika *job insecurity* dalam jangka waktu yang lebih panjang, serta perbandingan antar-sektor agar dapat mengidentifikasi pola *turnover Intention* secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianto, K. (2023). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada karyawan PT Spice Agro International). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJWP/article/view/5651>

- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Ibrahim, I., & Al-Suraihi, A. A. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 30–49.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. (2025). *Kabupaten Karawang dalam angka 2025*. Karawang: BPS Kabupaten Karawang. Retrieved from <https://karawangkab.bps.go.id>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12.
- Dinas Koperasi Kabupaten Karawang. (2025). *Laporan tahunan koperasi Kabupaten Karawang tahun 2025*. Karawang: Dinas Koperasi Kabupaten Karawang.
- Fahmi, I. (2025). Membangun daya saing dan talenta koperasi dengan mengoptimalkan potensi internal dan eksternal dalam pengembangan koperasi berkelanjutan. *J-Coop: Journal of Co-Operative*, 1(1), 141–148.
- Gunawan, H., Pala, R., Tijang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2555. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2555>
- Gulo, D. R. S. B., Fadhillah, J., Hannum, R., Panjaitan, S. Y., & Khair, H. (2025, February). Job insecurity and role overload as indicators of turnover intention: A literature review. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 346–356).
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode penelitian* (M. Pradana, Ed.). CV Eureka Media Aksara.
- Johan, M. F., Nopriyanto, R., & Ainun, N. I. (2020). Hubungan job insecurity terhadap intensi turnover pada karyawan outsourcing. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 60–66.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Mawarda, L., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–67.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Moron, L. M., Mulinbota, H., & Darius, Y. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univtridianti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607–618. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p607-618>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 98–108.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2022). Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(11). Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4388>
- Pratiwi, N. M. P. G., & Surya, I. B. K. (2022). The effect of job insecurity on turnover intention mediated by job satisfaction at PT. Indocitra Jaya Samudera. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/ijema.v2i3.664>
- Putranti, L., Nurmasari, N. D., & Sumantri, E. M. (2022). Job insecurity, job engagement and turnover intention of hotel employees in Yogyakarta during pandemic Covid-19. *Journal of Business and Information Systems*, 4(2). <https://doi.org/10.36067/jbis.v4i2.132>

- Rahmiati, & Ismanto, F. (2025). Pengaruh work-life balance, burnout, dan job insecurity terhadap turnover intention: Studi pada karyawan CV Media Karya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(3), 36–48. <https://doi.org/10.55606/jempaper.v4i3.4983>
- Rizqita, M. K., & Pratiwi, A. M. (2024). The effect of job insecurity on turnover intention among employees at startup companies in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1641–1653. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>
- Sabda, G. E., & Dewi, A. A. (2016). Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort. *E-Journal Manajemen UNUD*, 5(6), 3934–3957.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. (1992). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 116*.
- Wulandewi, N. M. A. A., & Wijaya, B. A. (2023). The influence of job insecurity and work stress on turnover intention at Melasti Bali Beach Resort. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 9(2). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i2.1275
- Yani, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Analitika*, 8(2), 79–87.