



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1085 -1096

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Maybank Finance Pekanbaru

Muhammad Abdul Rozi¹, Okta Karneli²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

muhammad.abdul3659@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada PT. Maybank Finance Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif dan kuantitatif dengan penggunaan skala Likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan adalah karyawan Maybank Finance. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, *employee engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. *Job insecurity* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru.

Kata kunci: *Job Insecurity*, *Employee Engagement*, *Turnover Intention*, PT. Maybank Finance Pekanbaru

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkompeten akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan baik berupa barang maupun jasa. Oleh karena itu pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan harus terus dilakukan secara berkelanjutan. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah memandang SDM sebagai modal atau aset bagi organisasi atau perusahaan. Saat ini SDM dilihat bukan sekedar aset saja, tetapi suatu aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, kemudian dapat dikembangkan. Namun saat ini perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan maksimal, sehingga aset yang harus dikelola dengan maksimal kurang diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai maka salah satu faktornya perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki potensi yang baik dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa suatu organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi, (Gunluk, 2010).

Menurut Robbins & Judge (2013) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Fenomena

turnover intention menjadi perhatian serius di berbagai industri, mengingat seberapa sering karyawan mereka meninggalkan pekerjaan, karena ini dapat mempunyai dampak negatif kepada operasi serta kinerja perusahaan.

Turnover intention tahap di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk keluar, yang sering kali menjadi langkah awal sebelum mereka benar-benar memutuskan untuk *resign*. PT. Maybank Finance Pekanbaru, sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Riau, juga menghadapi gejala peningkatan *turnover intention* yang cukup tinggi di antara karyawannya. Maybank Finance berfokus pada layanan pembiayaan konsumen, seperti pembiayaan mobil, kredit multiguna, pembiayaan properti, dan produk pembiayaan lainnya. PT. Maybank Indonesia Finance (Maybank Finance) adalah perusahaan pembiayaan kendaraan roda empat, mesin industri dan alat berat yang sedang berkembang pesat dan telah memiliki banyak cabang di berbagai kota besar di Indonesia.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*). Menurut Smithson, J., & Lewis, (2000) memaknai *job insecurity* sebagai situasi psikologis seorang pekerja yang mengalami kebingungan atau ketidakamanan karena dinamika ketidakpastian situasi sekitarnya yang tidak menentu (*perceived impormanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Saat ini juga banyak perusahaan memutus hubungan kerja secara sepihak, hal ini menjadi faktor meningkatnya *job insecurity* yang dialami karyawan dan akibatnya meningkat pula *turnover intention* karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor penting bagi kesuksesan suatu organisasi dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi organisasi. Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:293), mendefinisikan *employee engagement* karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Karyawan yang *engaged* akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta *turnover intention* pada karyawan.

Pemimpin yang tidak mendengarkan kritikan dan masukan dari karyawannya untuk mengambil suatu keputusan itu dapat meningkatkan keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Pembagian *jobdesk* yang tidak sesuai atau tidak adil juga akan menimbulkan perasaan yang kurang terikat bagi karyawan. Fenomena ini masih banyak terjadi di suatu perusahaan termasuk pada PT. Maybank Finance Pekanbaru.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dimana data hasil observasi dikonversi ke dalam bentuk angka dan selanjutnya dianalisis secara statistik. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan temuan yang objektif dan dapat diuji secara empiris menggunakan alat analisis statistik. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya secara sistematis. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi jawaban responden, dan selanjutnya diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 guna melakukan analisis statistik lanjutan.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (sugiyono, 2019). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Maybank Finance* Pekanbaru.

Menurut sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan

populasi (Sugiyono, 2019). Pemilihan teknik sensus dilakukan karena jumlah responden berjumlah kurang dari 100. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang sesuai populasi pada PT. *Maybank Finance* Pekanbaru.

2.2. Teknik dan Analisis Data

1. Statistik deskriptif : Analisis ini menyajikan data yang masuk kemudian dikelompokkan dalam bentuk tabel atau grafik disertai dengan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Dengan menjabarkan permasalahan secara umum, membahas data-data yang telah ada yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.
2. Uji Instrumen Data :
 - Uji validitas
 - Uji Reliabilitas
 - Uji asumsi klasik : Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.
 - Uji analisis data : Analisis regresi linear sederhana, Analisis regresi linear berganda
 - Uji Hipotesis : Uji koefisien determinasi (R^2), Uji parsial (T), Uji simultan (F)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Data yang dikumpulkan mencerminkan tanggapan responden terhadap pengaruh *job insecurity* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada PT. *Maybank Finance* Pekanbaru. Kuesioner yang digunakan telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan dianalisis secara kuantitatif guna mengetahui hubungan serta pengaruh masing-masing variabel terhadap *turnover intention* PT. *Maybank Finance* Pekanbaru.

3.1. Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

1. Hasil Deskriptif Job Insecurity (X1)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Job Insecurity.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Job Insecurity (X1)

Variabel <i>Job Insecurity</i>	Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
Pemberian gaji sesuai	19	10	4	2	0	151
Bobot Nilai	95	40	12	4	0	
Promosi merata	15	10	4	5	1	138
Bobot Nilai	75	40	12	10	1	
Rasa kekhawatiran dipecat	19	10	4	2	0	151
Bobot Nilai	95	40	12	4	0	
Rasa kekhawatiran hilang harkat dan martabat	12	5	4	11	3	117
Bobot Nilai	60	20	12	22	3	

Ketidakberdayaan mempertahankan pekerjaan	8	9	7	8	3	116
Bobot Nilai	40	36	21	16	3	
Lingkungan kerja tidak supportif	16	10	4	5	0	142
Bobot Nilai	80	40	12	10	0	
Total Skor						815
Skor Tertinggi						151
Skor Terendah						116

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *job insecurity*, total skor untuk variabel *job insecurity* adalah 815. Jika dibandingkan dengan kategori skala penelitian, skor ini berada pada rentang 715 - 882 sehingga termasuk dalam kategori setuju.

2. Hasil Deskriptif Employee Engagement (X2)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel employee engagement.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Employee Engagement (X2)

Variabel <i>Employee Engagement</i>	Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
Merasa semangat bekerja	16	10	4	5	0	142
Bobot Nilai	80	40	12	10	0	
Merasa senang bekerja	15	10	4	2	0	138
Bobot Nilai	75	40	12	10	0	
Pekerjaan menginspirasi	19	10	4	2	0	151
Bobot Nilai	95	40	12	4	0	
Berkontribusi dalam pekerjaan	9	15	5	3	3	129
Bobot Nilai	45	60	15	6	3	
Memprioritaskan organisasi	17	14	2	1	1	150
Bobot Nilai	85	56	6	2	1	
Merasa fokus bekerja	15	13	2	2	3	140
Bobot Nilai	75	52	6	4	3	
Total Skor						850
Skor Tertinggi						151
Skor Terendah						129

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *employee engagement*, total skor untuk variabel *employee engagement* adalah 850. Jika dibandingkan dengan kategori skala penelitian, skor ini berada pada rentang 715 - 882 sehingga termasuk dalam kategori setuju.

3. Hasil Deskriptif Turnover Intention (Y)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Turnover Intention.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention (Y)

Variabel <i>Turnover Intention</i>	Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
Ketidakpuasaan bekerja	7	8	7	11	2	112
Bobot Nilai	35	32	21	22	2	
Mencari Lingkungan kerja baru	6	14	9	6	0	125
Bobot Nilai	30	56	27	12	0	
Tawaran pekerjaan lain	15	10	4	5	1	148
Bobot Nilai	75	40	12	10	1	
Tekanan pekerjaan	18	10	4	3	0	148
Bobot Nilai	90	40	12	6	0	
Melamar pekerjaan lain	7	10	8	8	2	117
Bobot Nilai	35	40	24	16	2	
Peluang pekerjaan lain	6	14	4	7	4	116
Bobot Nilai	30	56	12	14	4	
Total Skor						756
Skor Tertinggi						112
Skor Terendah						148

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *turnover intention*, total skor untuk variabel *turnover intention* adalah 756. Jika dibandingkan dengan kategori skala penelitian, skor ini berada pada rentang 715 - 882 sehingga termasuk dalam kategori setuju.

Pengujian Instrumen

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2108>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang tepat dan akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

1. Job Insecurity (X1)	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.1	0.635	0.333	Valid
	X1.2	0.678	0.333	Valid
	X1.3	0.635	0.333	Valid
	X1.4	0.655	0.333	Valid
	X1.5	0.517	0.333	Valid
	X1.6	0.736	0.333	Valid
2. Employee Engagement (X2)	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.1	0.718	0.333	Valid
	X2.2	0.784	0.333	Valid
	X2.3	0.715	0.333	Valid
	X2.4	0.487	0.333	Valid
	X2.5	0.541	0.333	Valid
	X2.6	0.503	0.333	Valid
3. Turnover Intention (Y)	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y.1	0.617	0.333	Valid
	Y.2	0.631	0.333	Valid
	Y.3	0.618	0.333	Valid
	Y.4	0.518	0.333	Valid
	Y.5	0.621	0.333	Valid
	Y.6	0.549	0.333	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada seluruh item pernyataan untuk variabel $> 0,333$ artinya bahwa item yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan uji koefisien Cronbach Alpha dengan perhitungan ketika Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka dapat disimpulkan pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dapat dipercaya

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
----------	------------------	-------------	------------

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2108>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<i>Job Insecurity</i> (X1)	0.697	0.60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0.674	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.624	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diamati hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel job insecurity (X1), employee engagement (X2) dan turnover intention (Y) memiliki nilai cronbach alpha > 0.60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel pada penelitian ini reliabel dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas untuk mengetahui distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan Statistik *Shapiro-Wilk*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Shapiro-Wilk* > 0,5, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6.Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig
<i>Job Insecurity</i>	0.966	35	0.339
<i>Employee Engagement</i>	0.955	35	0.158

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah normal dilihat dari tingkat signifikansinya menggunakan metode *shapiro wilk* dikarenakan responden di bawah 50 orang. Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi > 0.05 dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7.Hasil Uji Multikolinearitas
Collinerity Stastistic

Model	Tolerance		VIF
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tollerance	VIF	
Job Insecurity	0.396	2.527	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Employee Engagement	0.396	2.527	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel job insecurity dan employee engagement mempunyai nilai yang sama yaitu 0.396 > 0.10 dan VIF 2.527 < 10.00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari nilai residual pengamatan satu ke yang lain bersifat tetap artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.400	1.698		.235	.815
	Job Insecurity	-.050	.100	-.136	-.498	.622
	Employee Engagement	.123	.108	.311	1.135	.265

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen yaitu *Job Insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.622, dan *Employee Engagement* sebesar 0.265. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

1. Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana atas pengaruh *job insecurity* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada PT. Maybank Finance Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Sederhana Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.601	2.629		2.131	.041
	job insecurity	.687	.111	.733	6.189	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Persamaan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut seperti yang diketahui dari tabel di atas bahwa nilai konstanta (a) adalah 5.601 dan nilai koefisien (b) *job insecurity* adalah 0,687.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.601 + 0,687X$$

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut adalah apabila *job insecurity* meningkat sebesar 0,687 maka akan meningkatkan *turnover intention* pada PT. Maybank Finance Pekanbaru sebesar 5.601 secara konstan.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.857	6.708		1.767
	Employee Engagement	.387	.265	.246	1.460
					Sig.

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Persamaan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut seperti yang diketahui dari tabel di atas bahwa nilai konstanta (a) adalah 11.857 dan nilai koefisien (b) *employee engagement* adalah 0,387.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.857 + 0,387.$$

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut adalah apabila *employee engagement* meningkat sebesar 0,387 maka akan meningkatkan turnover intention pada PT. Maybank Finance Pekanbaru sebesar 11.857 secara konstan

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan dan seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Berikut persamaan regresi berganda:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.919	4.805		1.648
	Job Insecurity	.717	.124	.765	5.799
	Employee Engagement	-.120	.207	-.076	-.579
					Sig.

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.919 + 0.717 X_1 + -0.120 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen/terikat yaitu *Turnover Intention*

a = variabel kostanta

b1 = koefisien regresi linear *job insecurity*

b2 = koefisien regresi linear *employee engagemeny*

X1 = *Job Insecurity*

X2 = *Employee Engagement*

e = standar/eror

Dari Hasil Regresi Tersebut Menunjukkan Bahwa :

- Nilai konstanta (a) sebesar 7.919 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka nilai variabel Y akan tetap sebesar 7.919.
- Nilai koefisien *job insecurity* sebesar 0.717 dengan nilai positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan *job insecurity* maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* sebesar 0.717.
- Nilai koefisien *employee engagement* sebesar -0,120 dengan nilai negatif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan *employee engagement* maka akan terjadi **peningkatan** *Turnover Intention* sebesar -0,120.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel (X1) dan (X2) adalah $0.717 + -0,120 = 0,597$, yang berarti jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel (X1) dan (X2) akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0,597.

1. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau profitabilitas tingkat signifikansi ($Sig < 0.05$), maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (T) Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.601	2.629		2.131	.041
	job insecurity	.687	.111	.733	6.189	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Variabel *job insecurity* mempunyai t hitung sejumlah $6.189 > t_{tabel} 2.034$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_1 yang berbunyi “diduga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Maybank Finance Pekanbaru” dapat diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (T) Employee Engagement terhadap Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.857	6.708		1.767	.086
	Employee Engagement	.387	.265	.246	1.460	.154

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Variabel *employee engagement* mempunyai t hitung sejumlah $1.460 < t_{tabel} 2.034$ dengan signifikansi $0.154 > 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa H_2

yang berbunyi “diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Maybank Finance Pekanbaru” ditolak.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen *job insecurity* (X1) dan *employee engagement* (X2), secara simultan berdampak terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y).

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.163	2	154.582	18.935	.000 ^b
	Residual	261.237	32	8.164		
	Total	570.400	34			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Job Insecurity

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan hasil uji simultan (uji F) terhadap pengaruh *job insecurity* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat nilai F hitung > F tabel yaitu $18.935 > 3,29$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.513	2.857

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,542 atau 54,2%. Hal menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan *employee engagement* dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 54,2%. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai Thitung $6.189 > 2.034$ Ttabel dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama penulis dapat diterima dan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi ketidakpastian karyawan terhadap stabilitas pekerjaannya, semakin besar kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan Perusahaan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak ada pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung $1.460 < 2.034$ Ttabel

dengan nilai signifikan $0.154 > 0.05$. Sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua penulis dapat ditolak dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Maybank Finance Pekanbaru. Artinya, tingginya atau rendahnya tingkat *employee engagement* (keterikatan karyawan) tidak menjadi faktor penentu keinginan mereka keluar dari perusahaan.

3. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dilihat nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $18.935 > 3,29$ dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ yang memiliki arah positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi *job insecurity* dan semakin rendah *employee engagement*, maka semakin meningkat pula *turnover intention* pada karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Job Insecurity* (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada PT. Maybank Finance Pekanbaru, Variabel *Employee Engagement* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Maybank Finance Pekanbaru, Variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Maybank Finance Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* dan semakin rendah *employee engagement*, maka semakin meningkat pula *turnover intention* pada karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 54,2% terhadap variasi *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa peran keduanya sangat dominan dalam membentuk perilaku kerja ekstra tersebut. Langkah yang dapat dilakukan perusahaan antara lain meningkatkan transparansi kebijakan ketenagakerjaan, memberikan kejelasan mengenai prospek karir jangka panjang, serta mempertimbangkan konversi status karyawan kontrak ke permanen setelah masa kerja tertentu. Selain itu, survei internal dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor apa yang paling memengaruhi motivasi karyawan, seperti fleksibilitas kerja, pengembangan keterampilan, atau hubungan dengan atasan.

Referensi

1. Hasibuan, S. P. M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas. Bumi Aksara, Jakarta.
2. Ozer, G. & Gunluk, M, 2010, The Effects Of Discrimination Perception and Job Satisfaction On Turkish Public Accountants' Turnover Intention, African Journal Of Business Management, 4(8), 1500-1509.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
4. Smithson, J., & Lewis, S. 2000. "Is job insecurity changing the psychological contract?", *Personnel Review*, Vol.29, No.6.
5. Schaufeli, W.B. (2002). 'What is engagement?', in Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A. and Soane, E. (Eds): *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, London, pp.15–35.
6. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.); Edisi 2). Alfabeta: Bandung