
**PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***
(Studi Pada Petugas Penyuluh Lapangan Pt Panca Patriot Prima Cabang Yogyakarta)

Oleh

Muhamad Rizki Hidayat¹, Indah Rohyani²

^{1,2}Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email: ¹Rizkyhk111@gmail.com

Article History:

Received: 24-09-2024

Revised: 24-10-2025

Accepted: 27-10-2025

Keywords:

Workload, Job

Insecurity, Leadership

Style, Turnover

Intention

Abstract: *This research conducted in order to find out the effect of Workload, Job Insecurity, and Leadership Style on Turnover Intention (Study on field extension officer of PT Panca Patriot Prima in Yogyakarta). The population used were all extension officer in PT Panca Patriot Prima in Yogyakarta and the sampling technique were carried out through non-probability sampling method, it was namely saturated samples with a total of 40 extension officer. This research was using analysis tools SPSS 21 software. Data analysis used validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study showed that Workload has a significant effect on Turnover Intention, Job Insecurity a significant effect on Turnover Intention, and Leadership Style has a significant effect on Turnover Intention. Whereas, Workload, Job Insecurity, and Leadership Style have a significant effect on Turnover Intention*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Handoko dalam Harjojo (2012:9), sistem pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Adanya keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya inilah maka manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki dengan mengharapkan imbalan atau kompensasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan khusus yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung pula oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spiritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal negatif yang pada akhirnya akan menimbulkan *turnover intention*. Adapun kelelahan kerja bisa dialami oleh setiap karyawan sebagai akibat dari kelelahan

fisik yang mudah merasa lelah, tidak bisa berpikir, lemas, mudah lupa pada hal-hal yang sangat penting yang harus segera diselesaikan.

PT Panca Patriot Prima merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan sebagai produsen pakan ternak, obat-obatan dan pembibitan ayam (DOC) yang berada di Jawa Timur. PT Panca Patriot Prima berdiri sejak tahun 1999. Tidak hanya melayani wilayah Pulau Jawa saja, PT Panca Patriot Prima juga melayani untuk seluruh wilayah di Indonesia. Jaringan PT Panca Patriot Prima yang luas dan layanan yang profesional telah membantu dalam pendistribusian produk dan meningkatkan daya saing dalam pemasaran. Luasnya minat konsumen dan dalam rangka mengotimalkan operasional perusahaan PT Panca Patriot Prima membuka berbagai cabang di setiap kota yang ada di Indonesia. PT Panca Patriot Prima Cabang Yogyakarta adalah salah satu cabang yang didirikan.

PT Panca Patriot Prima Cabang Yogyakarta dalam menjalankan proses bisnis didukung oleh tenaga SDM dengan berbagai *jobdesk* sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu tenaga kerja yang mempunyai andil besar dan menjadi ujung tombak (*front linear*) adalah petugas penyuluh lapangan. Tugas utama (PPL) adalah mendampingi dan memberikan pengetahuan tentang proses beternak pada mitra ternak. Kepuasan mitra ternak menjadi prioritas para petugas penyuluh lapangan (PPL) demi menjaga bisnis perusahaan. Pentingnya peran petugas penyuluh lapangan dalam menjalankan tugas tentu menjadi perhatian perusahaan, untuk menjaga petugas penyuluh lapangan dapat optimal dalam bekerja serta menghilangkan kecenderungan petugas penyuluh lapangan berkeinginan keluar (*Turnover Intention*).

Pemahaman terhadap *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menurut Ronald dan Milkha (2014). Beberapa sumber pernah melakukan pembahasan mengenai beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* seperti penelitian yang dilakukan pada pustakawan melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta oleh).Irvianti dan Verina (2015) yang hasilnya terdapat hubungan yang positif antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Selain beban kerja, ada faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* yaitu *jobs insecurity* yang ditulis Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016) penelitian yang dilakukan pada Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali Hasil dari analisis yang dilakukan terdapat pengaruh yang positif secara langsung antara *jobs insecurity* terhadap *turnover intention*. Ini berarti bahwa semakin tinggi *jobs insecurity* akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Selain kedua faktor tersebut ada juga faktor lain yaitu gaya kepemimpinan hal ini berdasarkan penelitian yang Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* yang terjadi pada Karyawan PT. *Federal Internasional Finance* Cab Batam. .

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di PT Panca Patriot Prima Yogyakarta yaitu beban kerja. Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Haryono dkk. (2009)

beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta mengatakan bahwa mereka mengharuskan mereka harus bekerja 6 hari dalam seminggu. Lokasi kandang yang jauh dan tidak jarang jalurnya sulit untuk dilalui juga harus mereka lalui untuk menunaikan tugas. Selain lelah fisik, lelah pikiran dan perasaan menjadi alasan beban kerja yang dirasa lebih berat oleh para Petugas penyuluh lapangan. Selain beban kerja yang di alami oleh para Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity*. diketahui bahwa para Petugas penyuluh lapangan mengaku memiliki rasa kurang aman terhadap pekerjaannya karena ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk menambahkan *job insecurity* sebagai variabel independen. Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang dialami oleh para Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta.

Melalui wawancara yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *turnover Intention*. Menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas maka judul dalam penelitian ini **“Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Petugas Penyuluh Lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta)”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Pertama adalah *Turnover Intention* diakibatkan karena beban kerja petugas penyuluh lapangan yang dianggap berat. Masalah *Turnover Intention* yang timbul dapat diketahui beberapa faktor utama yang menyebabkan kecenderungan masalah tersebut terjadi, antara lain: beban kerja yang tinggi, *Job Insecurity*, dan Gaya Kepemimpinan.

Untuk dapat mempermudah fokus permasalahan didalam penelitian ini, maka ditentukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta?
2. Apakah *jobs insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta?
4. Apakah beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara

bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Yogyakarta?

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Menurut (Ronald dan Milkha, 2014) *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Jehanzeb *et al.*, (2013) indikator *Turnover Intention* yaitu :

- a. Pikiran untuk keluar.
- b. keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Beban Kerja

Menurut (Tulus Winarsunu, 2008:84) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Tapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat. Menurut Putra (2012) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus tercapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Jobs Insecurity

Perasaan tidak aman bagi tenaga kerja karena berkaitan dengan kelanjutan dimasa depan pekerjaan, yang dikenal sebagai *job insecurity* (Sverke & Hellgren, 2002). Grennhalg dan Rosenbaltt dalam Saputro, dkk (2016:6)) mengemukakan beberapa indikator untuk *job insecurity* yaitu :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu seperi individu seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

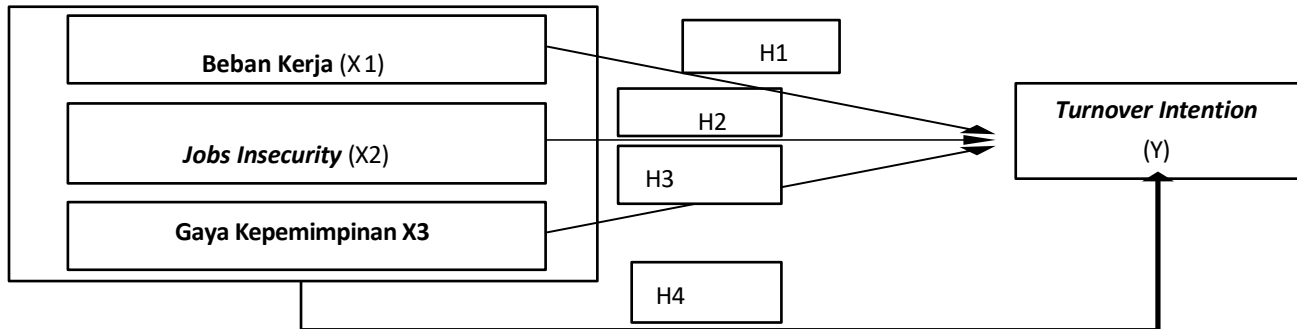
Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Safaria (2006,)), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan secara suportif.
- b. Kepemimpinan yang direktif.
- c. Kepemimpinan partisipatif.
- d. Kepemimpinan berorientasi prestasi

METODE PENELITIAN

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* (Sugiyono, 2009:271). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom *r* hitung hasilnya lebih besar dari nilai *r* tabel (0,3120) maka semua butir variabel *Beban Kerja*, *Job insecurity*, *Gaya Kepemimpinan*, *Turnover Intention*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

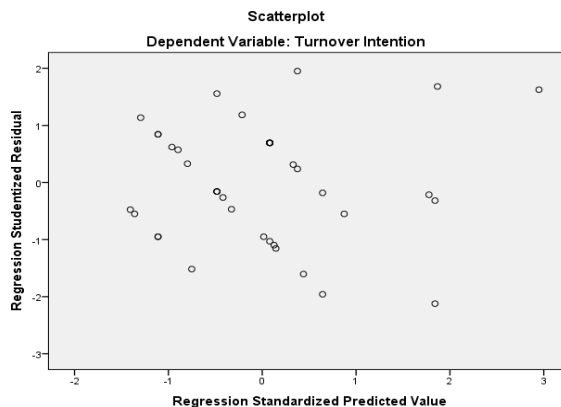
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X ₁)	0,666	1,502
Jobs Insecurity.(X ₂)	0,683	1,463
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,753	1,328

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa pada *collinierity statistic* menunjukkan angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF di bawah 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

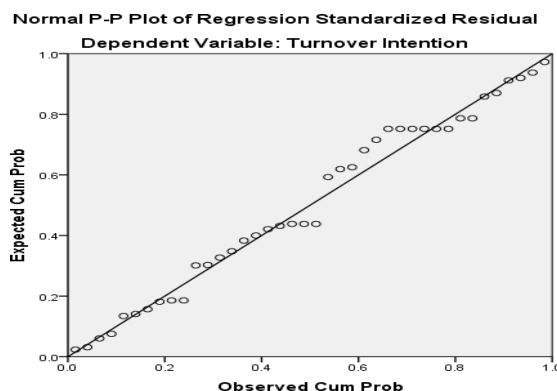


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan, terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,420	1,150		2,104	,042
Beban Kerja	,281	,077	,401	3,665	,001
<i>Job Insecurity</i>	,264	,086	,333	3,083	,004
Gaya Kepemimpinan	,223	,073	,316	3,072	,004

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji analisis regresi linear berganda didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,420 + 0,281X_1 + 0,264X_2 + 0,223X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Partial (Uji t) Coefficients²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,420	1,150		2,104	,042
Beban Kerja	,281	,077	,401	3,665	,001
<i>Jobs Insecurity</i>	,264	,086	,333	3,083	,004
Gaya Kepemimpinan	,223	,073	,361	3,072	,004

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis kesatu didapatkan hasil estimasi variabel Beban Kerjadengan

nilai t_{hitung} 3,665 > t_{tabel} 2,2080 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel *Jobs Insecurity* dengan nilai t_{hitung} 3,308 > t_{tabel} 2,2080 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Jobs Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

c. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 2,2080 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F
1	Regression	31,349	3	10,450	29,796
	Residual	12,626	36	,351	
	Total	43,975	39		

a. Dependent Variable *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel Uji simultan dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah 29,796 > F_{tabel} sebesar 2,86 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error of the Estimate
1	,844	,713	,689	0,59221

a. Predictors: (Constant), , Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji R², dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,689 atau 68,9% *Turnover Intention*. Beban Kerja (X1), *Job Insecurity* (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) sedangkan sisanya (100% - 68,9% = 31,1%) dipengaruhi oleh variabel

lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Profesional Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,665 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Surya Putra (2017) yang mengemukakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Jobs Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Jobs Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,308 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kethut Septiari (2016) yang mengemukakan bahwa *Jobs Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,072 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Solehah. (2015) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4. Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan hasil f_{hitung} sebesar 29,796 lebih besar dari f_{tabel} 2,86 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Turnover Intention*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Turnover Intention*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Turnover Intention*.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, *Job Insecurity*, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang di sampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada petugas penyuluh lapangan PT Panca Patriot Prima Cabang Yogyakarta, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda maka kemungkinan hasil di dalam penelitian selanjutnya pun akan berbeda.
2. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan hanya Beban Kerja, *Jobs Insecurity*, dan Gaya Kepemimpinan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 atau 68,9%. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan atau menggunakan variabel lain.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Panca Patriot Prima harus menurunkan tuntutan pekerjaan agar *Turnover Intention* tidak meningkat.
2. *Job Insecurity* mempengaruhi *Turnover Intention*, oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Panca Patriot Prima harus menurunkan rasa khawatir terhadap status kerja karyawan agar *Turnover Intention* tidak meningkat.
3. Gaya Kepemimpinan mempengaruhi *Turnover Intention*. oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Panca Patriot Prima harus mencari pemimpin yang berdampak baik bagi karyawan, peran yang bisa diandalkan, memiliki cara pendekatan pribadi yang baik agar *Turnover Intention* tidak meningkat

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Beban Kerja diperoleh nilai sebesar 3,665 dengan signifikansi sebesar 0,001 ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
2. Variabel *Jobs Insecurity* terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Stres Kerja diperoleh nilai sebesar 3,083 dengan signifikansi sebesar 0,0084 ini membuktikan bahwa *Jobs Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 3,072 dengan signifikansi sebesar 0,004 ini menimbulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- [2] Adil Kurnia, (2010). *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*. <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>.
- [3] Allen, N.J. & Meyer, J.P. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Department of Psychology. The University of Western Ontario.
- [4] Andini, Rita. (2010). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Reomani Muhammadiyah Semarang)*. Jurnal.
- [5] Dhania, Dhini R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Jurnal.
- [6] Dong-HwanCho, Jung-Min Son, (2012), "Job Embed dedness and Turnover Intentions : An Empirical Investigation of Construction IT Industries", Journal of Advanced Science and Technology, Vol. 40.
- [7] Edward, Johannes, dan Rofi'i, Muchid (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Di PT. Tri Mitra Lestari*.
- [8] Gibson, James, L., (2000), *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit
- [9] Erlangga.
- [10] Halimah, N., Fathoni, A., dan Minarsih, 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 Management Vol.2 No.2, Maret 2016.
- [11] Harjoyo. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pt. Yuasa Battery Indonesia – Tangerang*.
- [12] Haryono, Widodo., Suryani, Dyah., & Wulandari, Yanuk. (2009). *Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. "Jurnal KESMAS 3 (3): 162-232 (online)".
- [13] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [14] I Nyoman Sudita. (2015). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol. 6, No. 1, Juni 2015, 89 – 99.
- [15] Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agymang (2014) "Perceived Job Insecurity and Psychological Distres: The Moderating Role of Work Values". *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3 (1), pp: 18-35.
- [16] Kurniasari, Luvy. (2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover*. Tesis. Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- [17] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.

-
- [19] Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
 - [20] Nanda Ni Luh Neva Krestya dan Utama I Wayan Mudiarta, (2015). "*Pengaruh Konflik Kerja- Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. Vol XI.4.112-119
 - [21] Ni Ketut Septiari, I Komang Ardian (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*.
 - [22] Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. FK USU.
 - [23] Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
 - [24] Putra, Rando Meidiansyah, Herry Laksito. (2012). "*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor Yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta*". *Diponegoro Journal of Accounting* Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012.
 - [25] Ronald Sukwadi, Milkha Meliana. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3., No.1., p.1-9.
 - [26] Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra., Rizwan, Muhammad. (2014). *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. *International Journal of Learning & Development*, 2014, Vol. 4, No. 2.
 - [27] Safaria, Triantoro (2006). *Stres Ditinjau dari Active Coping, Avoidance, dan Negative Coping*. Makalah Konferensi Nasional Stress Management dalam Berbagai Setting Kehidupan. Bandung: 2-3 Februari 2006.
 - [28] Saputro, Hermawar dkk (2016) "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Prganisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (studi kasus pada Distribution Center PT.Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)*". *Journal Of Management* Vol.02 No.02.
 - [29] Sari, Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
 - [30] Sarminah, Samad. (2006). "*Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors*", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge.Vol.8, No.2, March.
 - [31] Sartika, Dwi. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya)*. *Management Journal Analysis*, Vol 3. No 2. ISSN : 2252-6552.
 - [32] Schwepker, C.H.(2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force*. *Journal of Business Research*. pp. 39-52. Diperoleh dari <http://isiarticles.com/bundles/article/pre/pdf/3867.pdf>.
 - [33] Soleman, Aminah. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. Jurnal

- Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN: 1978-1105.*
- [34] Suciati, Andi Tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015) "*Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)*". Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran, 1 (1), pp: 1-2.
- [35] Sulistyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover dan Produktivitas Karyawan terhadap Keunggulan Bersaing melalui Kinerja Perusahaan*. Jurnal Dinamika Akuntansi, 83-93.
- [36] Sutanto, Eddy M dan Carin Gunawan. (2013). "*Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*", vol.4, no.1.
- [37] Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok : Holistica.
- [38] Syarifur Ridho dan Abdi Rasyid Syamsuri. (2018). *Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover*.
- [39] Tarwaka. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.
- [40] Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- [41] Thoha, Miftah, (2013), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- [42] Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [43] Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- [44] Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta : Akademia Permata.
- [45] Winarsunu, Tulus. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta : UMM Press
- [46] Yamin, Martinis dan Maisah.(2010) *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yukl, Gary .2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN