

**Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap
Turnover Intention: Study pada Driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi**

Muhammad Agung Frananta¹, Antin Rakhmawati², M. Sulhan³

^{1,2,3}Universitas Yudharta Pasuruan

agungfrananta145@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee engagement, compensation, and job insecurity on turnover intention of drivers of PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Turnover intention is a crucial issue in this company, especially because high turnover has a negative impact on company operations, increases recruitment costs, and training. This study uses a quantitative method with an explanatory research type. Data were collected through a survey involving all drivers of PT. Surya Nusa Berkat Abadi as respondents. The results of the study indicate that employee engagement, compensation, and job insecurity significantly affect turnover intention. Employee engagement and compensation have a negative effect on turnover intention, which means that increasing employee engagement and providing appropriate compensation can reduce employee intentions to leave the company. Conversely, job insecurity has a positive effect on turnover intention, which indicates that job insecurity increases employee intentions to leave the company. Simultaneously, these three variables significantly affect turnover intention. This study provides practical recommendations for companies to improve employee engagement and provide adequate compensation to reduce turnover intention, as well as better manage job insecurity to maintain workforce stability. The results of this study also contribute to the development of human resource management literature, especially in the context of the transportation industry in Indonesia.

Keywords : *employee engagement, compensation, job insecurity, turnover intention, PT. Surya Nusa Berkat Abadi.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention pada driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Turnover intention menjadi isu krusial di perusahaan ini, terutama karena turnover yang tinggi berdampak negatif pada operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen, dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori research. Data dikumpulkan melalui survei yang melibatkan seluruh driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, kompensasi, dan job insecurity secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Employee engagement dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti peningkatan keterlibatan karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel ini secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan employee engagement dan memberikan kompensasi yang memadai guna mengurangi turnover intention, serta mengelola job insecurity dengan lebih baik untuk menjaga stabilitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri transportasi di Indonesia.

.Kata kunci : *employee engagement, kompensasi, job insecurity, turnover intention, PT. Surya Nusa Berkat Abadi.*

PENDAHULUAN

Fenomena turnover karyawan, khususnya di sektor transportasi, telah menjadi isu yang semakin mendesak dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya tingkat turnover di kalangan driver, terutama pada perusahaan jasa transportasi seperti PT. Surya Nusa Berkat Abadi, menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap operasional perusahaan. Dampak ini termasuk terganggunya kelancaran operasional, peningkatan biaya rekrutmen, serta biaya pelatihan karyawan baru. Selain itu, turnover yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk pesangon, iklan posisi yang kosong, serta pengembangan karyawan baru, yang secara keseluruhan dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Salah satu penyebab utama turnover di sektor transportasi adalah rendahnya employee engagement, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan tingginya tingkat job insecurity. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kurang terlibat secara emosional dengan pekerjaannya atau tidak mendapatkan kompensasi yang layak lebih cenderung mencari peluang kerja di tempat lain. Sebaliknya, job insecurity yang tinggi, yang mencakup ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan, sering kali mendorong karyawan untuk mempertimbangkan berpindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih stabil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah dalam literatur dengan mengeksplorasi pengaruh employee engagement, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention secara spesifik di sektor transportasi truk angkutan barang. Meskipun topik turnover telah banyak diteliti, fokus pada driver truk sebagai subjek penelitian memberikan perspektif baru yang relevan dengan kondisi industri di Indonesia. PT. Surya Nusa Berkat Abadi, sebagai objek penelitian ini, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi angkutan barang dengan armada truk skala besar. Keunikan dari objek ini terletak pada jenis industrinya yang sangat kompetitif dan membutuhkan stabilitas tenaga kerja untuk menjamin kelancaran operasional.

Penelitian ini penting karena memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di sektor transportasi merupakan langkah awal untuk merumuskan strategi yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperbaiki kebijakan terkait employee engagement dan kompensasi, serta mengelola job insecurity dengan lebih baik, sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention dan meningkatkan stabilitas serta efisiensi operasional perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover intention atau niat untuk berpindah kerja merupakan fenomena yang banyak diteliti dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terutama karena dampaknya yang signifikan terhadap organisasi. Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab turnover intention, termasuk employee engagement, kompensasi, dan job insecurity. Penelitian ini mengkaji ketiga faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap turnover intention pada driver di sektor transportasi.

1. Employee Engagement

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Menurut Putri dan Welly (2014), employee engagement mencakup aspek-aspek seperti semangat kerja, dedikasi, dan penyelesaian tugas yang efektif. Karyawan yang memiliki tingkat employee engagement yang tinggi cenderung memiliki turnover intention yang rendah, karena mereka merasa lebih terikat dengan organisasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Rasool et al., 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Harditriyono et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan employee engagement, yang pada gilirannya dapat mengurangi turnover intention. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya gangguan atau pembulian, dapat menurunkan employee engagement dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai semua jenis imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang dapat langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan turnover intention.

Penelitian oleh Shohib et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban kerja mereka cenderung memiliki turnover intention yang lebih rendah. Selain itu, kompensasi juga mencakup bonus, tunjangan, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

3. Job Insecurity

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merujuk pada perasaan karyawan mengenai stabilitas pekerjaan mereka di masa depan. Menurut Nurfauzan dan Halilah (2017), job insecurity dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpastian terkait pemutusan hubungan kerja, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, dan situasi ekonomi perusahaan. Karyawan yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka cenderung memiliki turnover intention yang lebih tinggi.

Studi oleh Heryanda (2019) menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak stabil atau bahwa mereka tidak memiliki kendali atas masa depan karir mereka lebih cenderung mencari peluang kerja yang lebih stabil di tempat lain. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ratnasaria dan Lestari (2020) yang menemukan bahwa job insecurity merupakan faktor penting yang mendorong turnover intention di berbagai sektor industri.

4. Hubungan antara Employee Engagement, Kompensasi, dan Job Insecurity dengan Turnover Intention

Penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, kompensasi, dan job insecurity secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Studi oleh Aurelia dan Tholok (2024) menegaskan bahwa kombinasi antara employee engagement yang tinggi, kompensasi yang memadai, dan pengelolaan job insecurity yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya dapat mengurangi turnover intention. Selain itu, penelitian oleh Kristoper et al. (2023) menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan melalui program pengembangan dan pelatihan dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menegaskan pentingnya mengelola employee engagement, kompensasi, dan job insecurity secara efektif untuk menurunkan turnover intention. Dalam konteks industri transportasi di Indonesia, pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan seperti PT. Surya Nusa Berkat Abadi untuk merancang strategi yang lebih baik dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh employee engagement, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention pada driver di PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta untuk mendapatkan data yang dapat dianalisis secara statistik.

Desain penelitian ini adalah survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Nusa Berkat Abadi, yang berlokasi di Jl. Wicaksana, Desa Karangrejo, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan. Waktu pelaksanaan penelitian adalah selama bulan April hingga Juni 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi, yang berjumlah 86 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena ukuran populasi yang relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan representatif.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (Independent Variables):

Employee Engagement (X1): Diukur dengan indikator komitmen, tujuan, loyalitas, partisipasi kerja, penghargaan terhadap rekan kerja, dan upaya peningkatan kinerja.

Kompensasi (X2): Diukur dengan indikator upah/gaji, bonus, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan.

Job Insecurity (X3): Diukur dengan indikator arti penting pekerjaan, rasa takut kehilangan aspek-aspek pekerjaan, rasa takut kehilangan pekerjaan, dan ketidakberdayaan menghadapi ancaman.

Variabel Terikat (Dependent Variable):

Turnover Intention (Y): Diukur dengan indikator keinginan untuk mencari pekerjaan baru, kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan kesesuaian antara harapan dan realita kerja.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh driver PT. Surya Nusa Berkas Abadi. Kuesioner dibagikan secara langsung dan responden diberikan waktu untuk mengisinya sebelum dikumpulkan kembali oleh peneliti. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh employee engagement, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan adalah sah dan dapat diandalkan. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat analisis regresi linier berganda.

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diuji adalah:

H1: Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

H3: Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

H4: Employee Engagement, kompensasi, dan job insecurity berpengaruh simultan terhadap Turnover Intention.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, kompensasi, dan job insecurity terhadap turnover intention pada driver PT. Surya Nusa Berkas Abadi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dan hasilnya disajikan dalam bentuk tabel dan pembahasan di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
<i>Employee Engagement</i>	X1.1	0.589	0.2084	Valid
	X1.2	0.732	0.2084	Valid
	X1.3	0.831	0.2084	Valid
	X1.4	0.794	0.2084	Valid
	X1.5	0.857	0.2084	Valid
	X1.6	0.827	0.2084	Valid
	X1.7	0.811	0.2084	Valid
	X1.8	0.858	0.2084	Valid
	X1.9	0.804	0.2084	Valid

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
	X1.10	0.858	0.2084	Valid
	X1.11	0.887	0.2084	Valid
	X1.12	0.845	0.2084	Valid
Kompensasi	X2.1	0.908	0.2084	Valid
	X2.2	0.881	0.2084	Valid
	X2.3	0.877	0.2084	Valid
	X2.4	0.911	0.2084	Valid
	X2.5	0.892	0.2084	Valid
	X2.6	0.888	0.2084	Valid
	X2.7	0.826	0.2084	Valid
	X2.8	0.887	0.2084	Valid
<i>Job Insecurity</i>	X3.1	0.916	0.2084	Valid
	X3.2	0.886	0.2084	Valid
	X3.3	0.890	0.2084	Valid
	X3.4	0.905	0.2084	Valid
	X3.5	0.936	0.2084	Valid
	X3.6	0.774	0.2084	Valid
	X3.7	0.894	0.2084	Valid
	X3.8	0.855	0.2084	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.901	0.2084	Valid
	Y1.2	0.924	0.2084	Valid
	Y1.3	0.879	0.2084	Valid
	Y1.4	0.914	0.2084	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan table hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Employee Engagement, Kompensasi, Job Insecurity, dan Turnover Intention memiliki nilai r-hitung yang jauh lebih besar dari r-tabel (0.2084), dengan nilai r-hitung berkisar antara 0.589 hingga 0.936. Hal ini berarti bahwa semua item yang diuji validitasnya terbukti valid dan dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

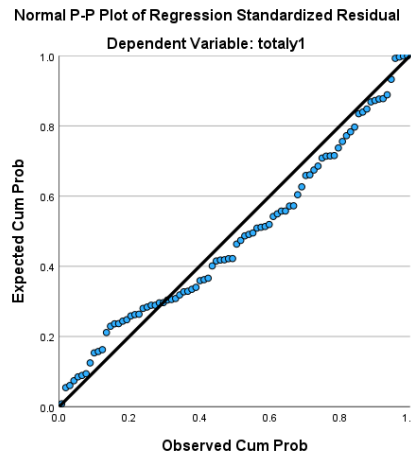
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Indikator	Ket.
<i>Employee Engagement</i>	0.957	12	Reliabel
Kompensasi	0.958	8	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.948	8	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.928	4	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji, yaitu Employee Engagement, Kompensasi, Job Insecurity, dan Turnover Intention, memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, masing-masing di atas 0.9, dengan nilai

tertinggi adalah 0.958 untuk variabel Kompensasi. Nilai Cronbach’s Alpha yang tinggi ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Artinya, semua indikator dalam setiap variabel mampu mengukur konsep yang sama secara konsisten, sehingga dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang reliabel dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (normal P-Plot of regression standardized residual)

Hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot of regression standardized residual menunjukkan titik-titik tampak mengikuti garis diagonal dengan baik, yang menunjukkan bahwa residual model regresi ini berdistribusi normal. Ini adalah indikasi yang baik bahwa asumsi normalitas residual pada model regresi yang digunakan terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas X1 dan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1	Between Groups	(Combined)	1731.768	32	54.118	8.044	<.001
		Linearity	1282.415	1	1282.415	190.623	<.001
		Deviation from Linearity	449.354	31	14.495	2.155	.007
	Within Groups		356.557	53	6.727		
Total			2088.326	85			

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji linearitas yang ditampilkan dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Y dan X1 secara keseluruhan signifikan dengan F-value 8.044 dan signifikansi <0.001, yang menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas X2 dan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2	Between Groups	(Combined)	1585.955	26	60.998	7.164	<.001
		Linearity	1346.341	1	1346.341	158.118	<.001
		Deviation from Linearity	239.614	25	9.585	1.126	.346
	Within Groups		502.371	59	8.515		
Total			2088.326	85			

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji linearitas dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Y1 dan X2. Hal ini terlihat dari nilai F untuk "Linearity" sebesar 158.118 dengan signifikansi <0.001, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh hubungan linier dengan X2.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas X3 dan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X3	Between Groups	(Combined)	1586.709	26	61.027	7.178	<.001
		Linearity	1332.308	1	1332.308	156.706	<.001
		Deviation from Linearity	254.401	25	10.176	1.197	.281
	Within Groups		501.617	59	8.502		
Total			2088.326	85			

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji linearitas dalam tabel ANOVA menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Y1 dan X3. Nilai F untuk "Linearity" adalah 156.706 dengan signifikansi <0.001, menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam Y1 dapat dijelaskan oleh hubungan linier dengan X3.

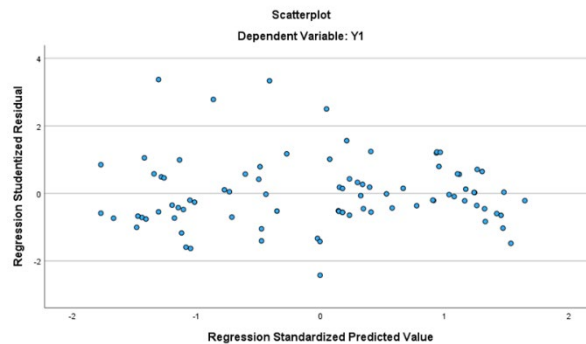
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.143	6.982
	X2	.106	9.443
	X3	.175	5.700

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel Coefficients menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing adalah 6.982, 9.443, dan 5.700, dengan nilai toleransi masing-masing 0.143, 0.106, dan 0.175. Secara umum, nilai VIF di atas 10 dianggap menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan. Dengan demikian, tidak ada masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel-variabel pada penelitian ini, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan stabil.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam scatterplot menunjukkan hubungan antara residual yang terstandarisasi dengan nilai prediksi yang terstandarisasi. Dalam plot ini, titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius dengan heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.181	.366		76.975	<.001
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	-.273	.013	-.719	-20.906	<.001
	KOMPENSASI	-.090	.027	-.172	-3.267	.002
	JOB INSECURITY	-.081	.028	-.150	-2.855	.005

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah, 2024

Employee Engagement memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention dengan koefisien -0.273. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kompensasi juga berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan koefisien -0.090. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan.

Job Insecurity menunjukkan pengaruh negatif terhadap turnover intention dengan koefisien -0.080, yang berarti semakin tinggi rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

Secara keseluruhan, model regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa kombinasi dari keterlibatan karyawan yang tinggi, kompensasi yang memadai, dan rasa aman dalam pekerjaan dapat secara signifikan mengurangi turnover intention di perusahaan ini. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Surya Nusa Berkat Abadi untuk meningkatkan strategi dalam menjaga keterlibatan karyawan, memperbaiki sistem kompensasi, dan mengurangi ketidakpastian kerja guna mempertahankan tenaga kerja yang lebih stabil.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	28.181	.366		76.975	<.001
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	-.273	.013	-.719	-20.906	<.001
	KOMPENSASI	-.090	.027	-.172	-3.267	.002
	JOB INSECURITY	-.081	.028	-.150	-2.855	.005

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data diolah, 2024

Penelitian ini menegaskan bahwa employee engagement, kompensasi, dan job insecurity secara signifikan mempengaruhi turnover intention pada driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Hasil analisis menunjukkan:

Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan signifikansi <0.001. Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan signifikansi 0.002. Peningkatan kompensasi mengurangi niat karyawan untuk keluar, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan employee engagement.

Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan signifikansi 0.005. Ketika job insecurity meningkat, niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga menurun.

Secara keseluruhan, peningkatan employee engagement dan kompensasi yang memadai, serta pengelolaan job insecurity yang efektif, adalah kunci dalam mengurangi turnover intention di perusahaan ini.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2003.061	3	667.687	642.120	<.001 ^b
	Residual	85.265	82	1.040		

Total	2088.326	85			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMPENSASI

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung = 642.120 yaitu lebih besar dari F tabel = 2.716 dengan signifikansi $<0.001 < 0.05$ yang artinya Employee Engagement (X1), Kompensasi (X2), Job Insecurity (X3) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention (Y).

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.668	2.85493

a. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, KOMPENSASI

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R = 0.825 berada pada kategori 0.80 – 1.000 yang memiliki tingkat pengaruh sangat kuat. Dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.668 berada pada kategori 0.60 – 0.799 yang memiliki tingkat pengaruh kuat artinya Turnover Intention (Y) dipengaruhi sebesar 66.8% oleh Employee Engagement (X1), Kompensasi (X2) dan Job Insecurity (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 66.8\% = 33.2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Employee engagement terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention di antara driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi. Semakin tinggi tingkat employee engagement, semakin rendah tingkat turnover intention.

Kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Peningkatan dalam kompensasi berhubungan dengan penurunan niat untuk berpindah kerja di kalangan driver.

Job insecurity memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja.

Ketiga variabel, yaitu employee engagement, kompensasi, dan job insecurity, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini sangat menentukan keputusan para driver untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan employee engagement dan kompensasi, serta mengelola job insecurity, untuk mengurangi turnover intention di kalangan driver PT. Surya Nusa Berkat Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921.
- Angrainie, L. (2023). LITERATURE REVIEW: THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, JOB INVOLVEMENT, AND JOB SATISFACTION ON GOJEK DRIVER TURNOVER INTENTION IN BEKASI CITY. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 1(4), 247-251.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 227, 227-244.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149-162.
- Dardiri, M., & Sulhan, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo: (Studi pada Karyawan Produksi PT Intim Harmonis Food Sukorejo). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 198-204.
- Faqih, M. N. (2024). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-keluarga Terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Business Process Outsourcing Di Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I., & Maniza, L. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi terhadap turnover intentions di PT Sumber Purnama Sakti Mataram. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 4(4), 51-64.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analysis effect of compensation, job stress, and employee loyalty on the turnover intention of employees PT Wiradjaja Prima Kencana, Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 55-66.
- Heryanda, K. K. (2019). The effect of job insecurity on turnover intention through work satisfaction in employees of pt. telkom access singlaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198-205.
- Irsandi, M. I. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui stres kerja karyawan sebagai variabel mediasi di inhutani Perum Perhutani Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40-49.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb), job satisfaction, dan affective commitment terhadap turnover

- intention karyawan pt. suzuki finance manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Munandar, A., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (PT. Seger Agro Nusantara cabang Dompu). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(2).
- Ningsih, W., & Anwar, F. I. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT KYODO UTAMA INDONESIA CABANG PURWAKARTA. *Jurnal Bisnis*, 9(1).
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Putra, H., Iman, M. F. N., Ramlan, R., & Simamora, B. H. (2023). Pengaruh Keterlibatan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Minyak Sawit: A Systematic Literature Review. *Journal on Education*, 5(4), 15671-15680.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 65- 74.
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378-1392.
- Shohib, M., Mauladi, K. F., & Yaskun, M. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PERUSAHAAN KONTRAKTOR TAMBANG MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 7(1), 22-38.
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59-68.
- Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Productivity*, 4(4), 463-470.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42- 54.
- Sujarweni, Utami. 2023. *The Guide Book Of SPSS*. Yogyakarta : ANAK HEBAT INDONESIA
- Tholok, F. W. (2024). Analisa Efek Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).
- https://aptrindo.or.id/materi/?_cari_materi=market+outlook