

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* **(Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi)**

Ni Luh Eva Riantini¹
I Wayan Suartina²
I Gede Aryana Mahayasa³

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata
Universitas Hindu Indonesia**

Abstract

Companies with high turnover intention show that there are many problems that have resulted in employees choosing to move to another company. This study aims to determine the effect of career development and job insecurity on turnover intention at PT. BPR Nusamba Mengwi partially and simultaneously. This research was conducted at PT. BPR Nusamba Mengwi. The number of respondents taken was 77 employees with a saturated sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the analysis, it was found that career development and job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention at PT. BPR Nusamba Mengwi partially and simultaneously. Based on the research results, it can be suggested that PT. BPR Nusamba Mengwi evaluates policies related to employees by looking at career development factors, job insecurity, and turnover intention to companies.

Keywords: *Career Development, Job Insecurity, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu pilar penting yang dimiliki perusahaan. Karyawan sebagai roda penggerak yang ada di dalam perusahaan untuk menjalankan dan mengeksekusi segala bentuk sumber daya untuk dijadikan produk barang maupun jasa (Kudsi *et al.*, 2018). Banyak perusahaan yang kurang memberi perhatian kepada karyawan sehingga karyawan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Karyawan yang tidak mengeluarkan seluruh potensinya untuk perusahaan tidak akan membawa kemajuan bagi perusahaan (Lestari, 2015). Hal ini pula dapat mengakibatkan karyawan berpindah ke perusahaan lain yang

dapat memberikan sesuatu yang lebih layak untuk dirinya. Sehingga akan memicu terjadinya *turnover intention* yang tinggi di perusahaan (Putra *et al.*, 2020).

Menurut Syafrizal dalam Saputra *et al.*, (2016), *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan sikap dan tingkat seorang karyawan terhadap kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau berniat untuk mundur dari pekerjaannya. Tingginya *turnover intention* dapat memperkecil peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya yang ada tidak dapat dimaksimalkan karena sering terjadi

keluar masuk karyawan (Rasip *et al.*, 2020). Perusahaan akan memiliki permasalahan yang serius terhadap tingkat *turnover intention* yang tinggi, karena harus melakukan proses rekrutmen kembali ketika ada karyawannya yang keluar dari perusahaan (Saputra *et al.*, 2016). Hubungan yang dibangun dengan karyawan bertujuan untuk kebutuhan tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan jika ingin bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat (Putri dan Rumangkit, 2017).

Dayona dan Nur (2016) menyatakan bahwa, pengembangan karir merupakan sebuah proses seorang individu yang berkelanjutan melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara formal oleh organisasi atau fokus suatu perusahaan dalam rangka proses mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Perusahaan yang membangun jenjang karir untuk karyawannya akan membuat karyawan menunjukkan potensi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Selain itu *job insecurity* yang dialami karyawan akan menurunkan produktivitasnya dan bahkan akan membuat karyawan berpindah ke tempat lainnya (Witjaksono, 2014). Menurut Greenhalgh dalam Desvarani dan Tamami (2019), kondisi kerja yang tidak aman (*job insecurity*) menimbulkan rasa khawatir dan tidak berdayanya karyawan dalam menghadapi berbagai gangguan dan ancaman dalam melakukan pekerjaannya, yang mungkin akan berakibat hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek- aspek pekerjaan mereka.

PT. BPR Nusamba Mengwi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan dan berdiri sejak 17 Februari 1990. Hingga saat ini PT. BPR Nusamba Mengwi telah memiliki satukantor pusat, satukantor cabang dan enamkantor kas.Lokasinya di hampir seluruh kecamatan yang berada di Kabupaten Badung dan Kabupaten Tabanan. Data yang diperoleh dalam lima tahun terakhir dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, tingkat *turnover* pada PT. BPR Nusamba Mengwi tinggi,dengan tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2016, yakni sebanyak 13.79% orang karyawan menyatakan berhenti dari perusahaan dengan berbagai alasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) dan observasi sementara di PT. BPR Nusamba Mengwi hal yang menyebabkan terjadinya *turnover* salah satunya dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan karena adanya sistem karyawan kontrak dan karyawan yang menyebabkan kekhawatiran dan rasa ketidakamanan kerja karyawan terkait dengan kelangsungan kerja karyawan yang membuat karyawan memutuskan berhenti dan keluar dari perusahaan.

Tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan ketidaksiapan manajemen perusahaan dalam mengelola karyawannya. Membiarkan tingkat *turnover* semakin tinggi akan merusak citra perusahaan dan juga akan membuat produktivitas perusahaan terganggu karena sering terjadi pergantian karyawan (Saklit, 2017). Tujuan dalam penelittian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*; (2) mengetahui

pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*; dan (3) mengetahui pengaruh pengembangan karir dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Mangkunegara dalam Yasar dan Nugraheni (2017) menyatakan bahwa, pengembangan karir dapat diartikan sebagai aktivitas yang dalam membantu karyawan untuk merencanakan karir di masa depan untuk para karyawan di perusahaan. Kesempatan untuk megembangkan karir snagat penting bagi karyawan agar lebih terotivasi untuk berkarya lebih baik, dnegan memberikan kesempatan yang lebih baik, karyawan akan berpikir untuk bertahan lebih lama diperusahaan dan melakukan pekerjaannya dnegan lebih baik.

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dalam Desvarani dan Tamami (2019), ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diartikan sebagai rasa khawatir yang dimiliki karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya kemungkinan ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya. Persaan tidak nyaman karyawan akan membuatnya tidak dapat melakukan perkajannya secara maksimal. Karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak aman akan memiliki kecenderungan untuk mencari tempat untuk bekerja yang lebih baik.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan berpindah karyawan ke perusahaan yang didasari oleh alasan yang berbeda-beda. Hal ini harus disikapi dengan baik oleh perusahaan, agar tidak membawa kerugian yang dapat membuat perusahaan

mengalami kemunduran bahkan mengalami kebangkrutan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menghambat pencapaian perusahaan sehingga perlu diperhatikan dengan sangat baik oleh perusahaan.

Hipotesis

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz *et al.*, (2016) serta Kumbara (2018) menyatakan bahwa, pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dotulong (2020) dan Yasadiputra dan Putra (2014) menemukan hasil bahwa, *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nugraha dan Garin (2019) berpendapat bahwa pengembangan karir dan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipótesis seperti berikut ini:

H₁ : Diduga pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Nusamba Mengwi.

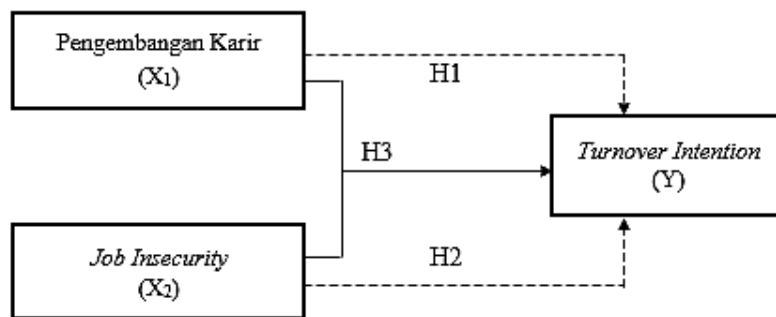
H₂ : Diduga *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Nusamba Mengwi.

H₃ : Diduga pengembangan karir dan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Nusamba Mengwi.

METODE PENELITIAN

Studi yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (yaitu, pengembangan karir dan *job insecurity*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Lokasi penelitian adalah di PT. BPR Nusamba Mengwi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Nusamba Mengwi dengan jumlah sampel sebanyak 77

orang. Metode penentuan sampel digunakan sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuisioner dan wawancara. Persepsi responden terhadap variabel penelitian diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Riantini (2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1 menyatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian valid dan

reliabel dengan nilai koefisien korelasi ($r > 0,30$) dan *cronbach's alpha* $> 0,60$.

**Tabel 1
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	No. 1 - 5				
2	<i>Job Insecurity</i> (X2)	No. 1 - 4	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	No. 1 - 5				

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dinyatakan bahwa karyawan didominasi perempuan sebanyak 49 orang (63,64%) dan responden laki-laki

sebanyak 28 orang (36,36%). Menurut usia karyawan yang mendominasi berusia 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang (38,96%) dan terendah berusia 21 – 30 tahun

sebanyak 21 orang (27,27%). Menurut pendidikan, karyawan didominasi oleh lulusan Sarjana sebanyak 48 orang (62,34%) dan terendah adalah lulusan Pascasarjana sebanyak 2 orang (2,6%). Menurut

masa kerja karyawan yang mendominasi telah bekerja selama > 10 tahun sebanyak 56 orang (72,73%) dan terendah telah bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 9 orang (11,69%).

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Presentase Responden (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	28	36,36
	Perempuan	49	63,64
	Jumlah	77	100
Usia	21 – 30 Tahun	21	27,27
	31 - 40 Tahun	30	38,96
	>40 Tahun	26	33,7
	Jumlah	77	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	22	28,57
	Diploma	5	6,49
	Sarjana	48	62,34
	Pascasarjana	2	2,6
	Jumlah	77	100
Lama Bekerja	<1 Tahun	0	0
	1 – 5 Tahun	12	15,58
	5 – 10 Tahun	9	11,69
	>10 Tahun	56	72,73
	Jumlah	77	100

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai pengembangan karir karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki pengembangan karir yang baik. Persepsi responden tentang *job insecurity* karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi ditunjukkan pada Tabel 4, dengan nilai rata-rata sebesar 3,41 berada

kategori rendah yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki *job insecurity* yang rendah. Dan mengenai *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi ditunjukkan pada Tabel 5 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 berada kategori cukup yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *turnover intention* yang cukup tinggi.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Frekuensi Respon					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Menurut saya PT. BPR Nusamba Mengwi selalu memperhatikan prestasi kerja karyawannya	30	24	19	4	0	311	4,04	Baik
2	PT. BPR Nusamba Mengwi menjadikan prestasi kerja sebagai syarat karyawan untuk mengembangkan karirnya	22	34	14	7	0	302	3,92	Baik
3	Menurut saya PT. BPR Nusamba Mengwi menilai setiap karyawan berdasarkan dedikasi jangka panjang yang diberikan karyawan terhadap perusahaan	11	16	29	21	0	248	3,22	Cukup
4	PT. BPR Nusamba Mengwi menghargai karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir	5	7	34	31	0	217	2,82	Cukup
5	Pimpinan PT. BPR Nusamba Mengwi selalu memberikan arahan pada karyawan	24	27	24	2	0	304	3,95	Baik
6	PT. BPR Nusamba Mengwi memberikan pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh perusahaan	23	34	15	5	0	306	3,97	Baik
7	PT. BPR Nusamba Mengwi memberikan pendampingan saat karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan	22	21	26	8	0	288	3,74	Baik
8	Menurut saya PT. BPR Nusamba Mengwi telah berupaya untuk memberikan dukungan dengan memberikan motivasi pada karyawan	19	31	21	6	0	294	3,82	Baik
9	PT. BPR Nusamba Mengwi selalu berupaya memberikan pendidikan dan pelatihan pada setiap karyawannya	25	34	11	7	0	308	4	Baik
10	PT. BPR Nusamba Mengwi menyediakan sistem perencanaan karir yang baik untuk karyawannya	13	16	28	20	0	253	3,29	Cukup
11	Menurut saya PT. BPR Nusamba Mengwi mendukung perencanaan karir yang dimiliki setiap karyawan	19	34	18	6	0	297	3,86	Baik
12	Menurut saya PT. BPR Nusamba Mengwi memberikan kesempatan pada karyawan untuk merencanakan pengembangan karirnya sendiri	24	31	16	6	0	304	3,95	Baik
13	PT. BPR Nusamba Mengwi memberikan kesempatan pengembangan karir yang direncanakan karyawannya melalui promosi jabatan yang dilakukan perusahaan	17	35	20	5	0	295	3,83	Baik
Rata-Rata Keseluruhan							3,72	Baik	

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4
Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Frekuensi Respon					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Pekerjaan ini tidak berarti untuk perkembangan karir saya di PT. BPR Nusamba Mengwi	0	11	31	23	12	267	3,47	Rendah
2	Pekerjaan saya saat ini tidak membantu kebutuhan keuangan saya dan keluarga	0	15	24	21	17	271	3,52	Rendah
3	Saya dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepihak	0	9	30	26	12	272	3,53	Rendah
4	Saya tidak merasa khawatir diberhentikan kalau gagal menjalankan tugas yang diberikan	0	12	26	24	15	273	3,54	Rendah
5	Saya tidak merasa khawatir dengan kesalahan yang saya lakukan akan mempengaruhi karyawan lainnya	0	7	24	32	14	284	3,69	Rendah
6	Di PT. BPR Nusamba Mengwi saya tidak mendapatkan masa depan yang pasti	0	35	25	16	1	214	2,78	Cukup
7	PT. BPR Nusamba Mengwi tidak dapat menjamin kepastian akan masa depan karir saya	0	33	22	19	3	223	2,90	Cukup
8	Saya tidak mampu menghadapi ancaman yang timbul dari sekitar saya	0	13	23	24	17	276	3,58	Rendah
9	Saya tidak harus selalu berpedoman pada aturan dan kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	11	29	29	8	265	3,44	Rendah
10	Saya harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya bila adanya pengurangan karyawan yang mengakibatkan perangkapan pekerjaan	0	13	22	28	14	274	3,56	Rendah
11	Saya tidak harus menerima keputusan perusahaan yang nantinya mengancam masa depan saya di PT. BPR Nusamba Mengwi	0	11	27	29	10	269	3,49	Rendah
Rata-Rata Keseluruhan							3,41	Rendah	

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5
Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Frekuensi Respon					Total Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari PT. BPR Nusamba Mengwi	0	33	20	24	0	222	2,89	Cukup
2	Saya tidak rajin datang ke kantor untuk bekerja	0	12	23	37	5	266	3,45	Rendah
3	Saya sering ijin untuk tidak bekerja	0	12	23	34	8	269	3,49	Rendah
4	Saya berniat untuk mencari pekerjaan lain di luar pekerjaan saya saat ini	0	27	22	26	2	234	3,04	Cukup
5	Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari penghasilan tambahan	0	12	22	36	7	269	3,49	Rendah
6	Saat ini saya telah memiliki tambahan penghasilan di luar penghasilan utama	0	10	24	39	4	268	3,48	Rendah
7	Saya ingin mengambil keputusan untuk keluar dari PT. BPR Nusamba Mengwi	0	27	27	20	3	230	2,99	Cukup
8	Saya tidak mempertimbangkan yang harus dihadapi apabila berencana untuk keluar dari PT. BPR Nusamba Mengwi	0	27	26	23	1	229	2,97	Cukup
9	Saya memikirkan untuk keluar dari PT. BPR Nusamba Mengwi	0	17	12	44	4	266	3,45	Rendah
Rata-Rata Keseluruhan							3,25	Cukup	

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil yang diperoleh pada tabel 6 menunjukkan hasil uji asumsi klasik yang menyatakan bahwa data terstandarisasi normal yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,953 > 0,05$, tidak terjadi gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel yang bernilai

sama sebesar $0,707 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing variabel yang bernilai sama sebesar $1,415 < 10$, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Masing-masing variabel berturut-turut sebesar $0,773, 155 > \alpha (0,05)$.

Tabel 6
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Pengembangan Karir	0,953	0,707	1,415	0,773
<i>Job Insecurity</i>				0,155

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pada tabel 7 menyatakan besarnya pengaruh variabel pengembangan karir dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,552 atau

55,2% dan sisanya sebesar 0,448 atau 44,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.540	4.553

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 8 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 22,434 + -0,200X_1 + 0,420X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana nilai koefisien regresi sebesar -0,200 (negatif), t-hitung (-3,071) < t-tabel (1,666) dengan signifikansi 0,003 < 0,05. Ini berarti bahwa pengembangan karir dapat perusahaan untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Artinya pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafiz *et al.*, (2016) serta Yasar dan Nugraheni (2017) yang menemukan bahwa

pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,420 (positif), t-hitung (5,936) > t-tabel (1,666) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa *job insecurity* yang dialami karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* yang ada di perusahaan. Artinya *job insecurity* yang dialami karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Wiguna dan Supriyatin (2018) serta Yanti dan Frianto (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 8

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.434	4.598		4.879	.000
1 Pengembangan Karir	-.200	.065	-.284	-3.071	.003
<i>Job Insecurity</i>	.420	.071	.549	5.936	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 9 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai $F_{hitung} (45,571) > F_{tabel} (2,83)$ dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Ini berarti

bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nugraha dan Garin (2019) serta Dotulong (2020) yang menemukan

bahwa menunjukkan bahwa signifikan terhadap turnover pengembangan karir dan job intention. *insecurity* berpengaruh positif dan

Tabel 9
Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.889.058	2	944.529	45.571	.000 ^b
1 Residual	1.533.748	74	20.726		
Total	3.422.805	76			

Sumber: Data diolah, 2021

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta secara bersama-sama pengembangan karir, *job insecurity*, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran dalam penelitian ini agar BPR Nusamba Mengwi hendaknya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yaitu dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir dan menghormati maupun menghargai seluruh karyawan yang ada sehingga tidak berkeinginan untuk keluar dari PT. BPR Nusamba Mengwi.

DAFTAR PUSTAKA

Dayona, G., & Nur, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan

Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61.

Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *Gema*, Xi(1), 1–9.

Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Gelael Signature Supermarket Di Megamall Manado). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 703–712.

Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bfi Finance .Tbk Cabang Palembang) Jauhari Hafiz 1 , Badia Parizade 2 , & Agustina Hanafi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan*,

- 13(2), 103–112.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85.
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobisek*, 7(1), 43–50.
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *Ejournal Psikologi*, 4(2), 131–143.
- Nugraha, E., & Garin, H. M. (2019). The Influence Of Career Growth And Job Insecurity On Turnover Intention Of Outsourcing Workers In Port Services Field Companies. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 90(6), 270–275.
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover Di Pt Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244.
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472.
- Saputra, B., Ningsih, D., & Rahayu, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Wiguna, R. I., & Supriyatin. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention R . Indra Wiguna Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Learning Organization Dan Kepemimpinan Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan
Yang Berdampak Pada
Turnover Intention. *Jurnal
Ilmu Manajemen*, 2, 220–234.

Yanti, A. W., & Frianto, A. (2020).
Peningkatan Turnover
Intention Yang Dipengaruhi
Job Insecurity Melalui Stres
Kerja Pada Karyawan
Outsourcing Pt. Industri
Kemasan Semen Gresik
(Iksg). *Jurnal Ilmu
Manajemen*, 8(1), 149–156.

Yasadiputra, Komang Aris, & Putra,
Made S. (2014). Pengaruh
Organizational Justice Serta
Job Insecurity Terhadap Job
Satisfaction Pegawai Kontrak
Pada Pt. Wico Interna,
Singaraja-Bali. *Jurnal
Manajemen*, 8(1), 1–1.

Yasar, M. M. B., & Nugraheni, R.
(2017). Analisis Pengaruh
Kepuasan Gaji Dan
Pengembangan Karir
Terhadap Turnover Intention
(Studi Pada Karyawan Kantor
Pusat Bank Jateng).
*Diponegoro Journal Of
Management*, 6, 1–10.