

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological strain* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan yang selamat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) di Jakarta, Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada dampak penurunan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi dan PHK massal yang terjadi. Proses PHK besar-besaran memberikan tantangan dan dinamika emosional yang dihadapi oleh karyawan yang masih bertahan.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei yang disebar kepada 167 karyawan di berbagai industri di Jakarta yang telah mengalami, dan/namun selamat dari PHK. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan antara *psychological strain*, *job insecurity*, dan *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological strain* dan *job insecurity* secara signifikan berkontribusi terhadap *turnover intention* karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan dinamika organisasi pasca-PHK yang baik agar stabilitas emosi karyawan yang tersisa tetap terjaga dan mempertahankan stabilitas organisasi.

Kata kunci: *pemutusan hubungan kerja (PHK, karyawan, psychological strain, job insecurity, dan turnover intention.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of psychological strain and job insecurity on turnover intention among employees who survived layoffs in Jakarta, Indonesia. The background of this research is based on the economic downturn caused by the pandemic and the ensuing mass layoffs. The large-scale layoff process presents challenges and emotional dynamics faced by the employees who remain.

The research method used a quantitative approach by collecting data through a survey distributed to 167 employees across various industries in Jakarta who have experienced, yet survived, layoffs. Multiple regression analysis was used to test the relationship between psychological strain, job insecurity, and turnover intention.

The findings indicate that psychological strain and job insecurity significantly contribute to employees' turnover intention. These findings underscore the importance of good post-layoff organizational dynamics management to maintain the emotional stability of the remaining employees and to sustain organizational stability.

Keywords: *layoffs, employees, psychological strain, job insecurity, and turnover intention.*