

# **Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [agung\\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

**Arfian Muhammad**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [arfian3098@gmail.com](mailto:arfian3098@gmail.com)

**Sholikha**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [sholikhahlabs@gmail.com](mailto:sholikhahlabs@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi dari *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. 2) Untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. 3) Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* pada industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. 4) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan terhadap 160 orang karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, beban kerja terhadap *turnover intention* serta model penelitian *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksikan *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jakarta dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42,018 > 3,05$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata kunci: *job insecurity*, beban kerja, *turnover intention*.

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang**

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tingkat produksi susu di Indonesia hanya 996.442 ton, sedangkan tingkat kebutuhan susu nasional mencapai 4.332,88 ribu ton. Berdasarkan data tersebut, sektor industri pengolahan susu di Indonesia belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan konsumen di Indonesia. Sehingga diperlukan pengembangan pada sektor industri agar dapat memenuhi kebutuhan karena peluang permintaan yang dibutuhkan masyarakat masih sangat tinggi. Dalam era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan sangatlah ketat baik perusahaan besar maupun industri kecil. Salah satu cara untuk memenangkan persaingan tersebut, adalah melalui peningkatan produktivitas kerja secara optimal. (Soleman, 2011)

Untuk itu salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat terus berkembang adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sehingga ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya karena SDM adalah faktor utama perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Nurfauzan dan Halihah, 2017). Apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, ini akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi segala sektor yang ada didalam perusahaan. Salah satu akibat apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik adalah tingginya tingkat karyawan yang menundurkan diri dari perusahaan. (Ihsan et.al. 2018).

*Turnover intention* atau keinginan keluar adalah keinginan dari karyawan untuk berpindah organisasi ke organisasi lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Kurniawan et al. 2016). Menurut Mujiati dan Dewi (2016) dampak dari *turnover intention* bagi perusahaan bisa berakibat sangat negatif bagi perusahaan, seperti ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang dapat menghancurkan perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari karyawan diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. Berdasarkan penelitian dari Solehah dan Ratnasari (2019) *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

*Job insecurity* adalah kondisi perasaan karyawan dimana merasa tidak mampu mempertahankan keberadaannya ditempat kerja dalam situasi yang mengancam (Edwin dan Muhammad, 2019). *Job insecurity* dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* dari karyawan, karena apabila karyawan merasa tidak dapat mempertahankan pekerjaannya maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang lain (Nurfauzan dan Halihah, 2017).

Sedangkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dialokasikan atau ditugaskan kepada karyawan untuk dikerjakan (Qureshi et al. 2013). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak buruk.pada karyawan seperti kelelahan fisik dan psikologis berupa pusing, gangguan pencernaan dan emosi yang berlebihan. Namun akan berbanding terbalik bila beban pekerjaan yang diberikan terlalu sedikit,

sehingga akan menimbulkan dampak buruk pada karyawan berupa kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga akan membahayakan pekerjaan itu sendiri. Apabila itu terjadi beban kerja akan dapat meningkatkan dari *turnover intention* karyawan pada perusahaan. (Fitriantini et al. 2020).

## **Kajian Teoritik**

### **Turnover Intention**

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. Rivai (2010) *turnover intention* adalah keinginan berpindah karyawan untuk berhenti dari satu organisasi ke organisasi yang lain. Senada menurut Kurniawan, Purwana, dan Widiyastuti (2016) Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan dari karyawan untuk berpindah organisasi ke organisasi lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Juga menurut Pradana dan Salehudin (2015) *turnover intention* adalah hasil evaluasi dari karyawan untuk berpindah organisasi karena ekspektasi mereka yang tidak terwujud di organisasi sebelumnya. Qureshi et al. (2013) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan dari karyawan yang secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku dari karyawan. Terdapat empat dimensi dari *turnover intention*,

yaitu 1) Absensi yang meningkat. Tingginya tingkat absensi karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya. 2) Mulai malas bekerja. Karyawan yang memiliki *turnover intention* sering kali tidak mencapai target minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang mulai malas bekerja dapat dilihat dari tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu. 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, tidak bekerja sesuai aturan standar operasional prosedur, mangkir ketika rapat kerja, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. 4) Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang memiliki *turnover intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* adalah kondisi perasaan karyawan dimana merasa tidak mampu mempertahankan keberadaannya ditempat kerja dalam situasi yang mengancam (Edwin dan Muhammad, 2019). Menurut Ayu dan Maliza (2019) *Job insecurity* adalah kondisi ketika karyawan menunjukkan rasa bingung atau tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. *Job insecurity* merupakan pengalaman pribadi karyawan yang ditandai dengan ketidak pastian dalam menghadapi ancaman pekerjaan

(Ismail, 2015). Sverke & Hellgren (1999) melihat ketidakamanan kerja (job insecurity) sebagai fenomena persepsi yang mencerminkan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, sehingga ketidakamanan kerja mewakili persepsi individu dari situasi kerja yang tidak aman.

Menurut penelitian dari Hellgren et. al. (1999) terdapat dua dimensi terkait job insecurity yaitu 1) Job insecurity Kuantitatif. Mengklasifikasikan sebagai kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Yaitu munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. 2) Job insecurity Kualitatif. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja. Misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai.

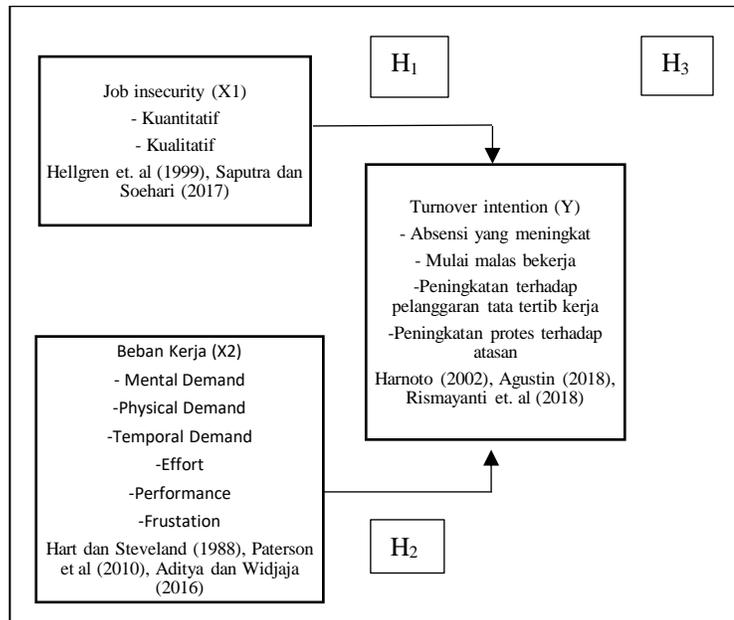
### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dialokasikan atau ditugaskan kepada karyawan untuk dikerjakan (Qureshi et al. 2013). Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang berasal

dari hasil kali antara volume kerja dan beban waktu (Irvianti dan Verina 2015). Sedangkan menurut Zaki dan Marzolina (2016) Beban kerja adalah sebuah proses dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pekerjaan yang dilaksanakan secara normal dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mengetahui komponen beban kerja terdapat Hart dan Staveland (1988) mengembangkan metode NASA-TLX yang memiliki enam dimensi untuk mengukur beban kerja, yaitu 1) Mental demand. Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. 2) Physical demand. Jumlah aktivitas fisik yang diperlukan (Mendorong, menarik, memutar, mengendalikan, mengaktifkan). Pekerjaan berat atau ringan, lambat atau cepat, cukup istirahat atau tidak. Kondisi fisik akan berdampak pada kesehatan seorang tenaga kerja. 3) Temporal demand. Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. Apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan. 4) Performance. Melakukan yang ditugaskan dan seberapa puas dengan apa yang didapatkan. Seberapa puas karyawan terhadap performansi kerja dalam memenuhi target tersebut. 5) Effort. Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. 6) Frustration level. Jumlah perasaan tidak aman, berkecil hati, kesal, dan jengkel, kenyamanan, kepuasan diri yang dirasakan selama menyelesaikan pekerjaan.

## Model Penelitian



### Hipotesis 1

H<sub>0</sub> : Job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

H<sub>a</sub> : Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

### Hipotesis 2

H<sub>0</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

H<sub>a</sub> : Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

### Hipotesis 3

H<sub>0</sub> : Job insecurity dan beban kerja tidak dapat memprediksi turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

H<sub>a</sub> : Job insecurity dan beban kerja dapat memprediksi turnover intention pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan explanatory. Penelitian ini menggunakan nonprobability sampling. Untuk jumlah sample yang diambil peneliti menggunakan teori dari Hair et al.(2010) yaitu untuk menentukan jumlah sample dengan mengalikan jumlah indikator penelitian dengan 5. Untuk melakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dan dikumpulkan, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Turnover Intention	9	9	0
Job Insecurity	6	6	0
Beban Kerja	17	17	0

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel turnover intention, job insecurity, dan beban kerja dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dalam variabel dapat dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai rhitung > rtabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	0.868	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0.755	Reliabel
Beban Kerja	0.888	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji reliabilitas untuk variabel Turnover intention memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ , yaitu 0.868, untuk variabel Job insecurity memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ , yaitu 0.755, dan untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ , yaitu 0.888. Maka, instrumen dari ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai Cronbach's Alpha lebih  $> 0,6$ .

## Analisis Deskriptif

### Turnover Intention

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria, dilihat dari rata-rata jawaban responden yang setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 22%. Maka 22% karyawan termasuk kedalam kriteria memiliki turnover intention. Meskipun berkategori sangat rendah namun hal ini harus tetap menjadi perhatian bagi perusahaan karena jika turnover intention dari karyawan dibiarkan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan kedepannya, seperti pekerjaan dari karyawan yang tidak baik

atau bahkan karyawan keluar dari perusahaan yang dapat memberikan kerugian materil yang banyak bagi perusahaan.

### **Job Insecurity**

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria, dilihat dari rata-rata jawaban responden yang setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 29%. Maka 29% karyawan termasuk kedalam kriteria memiliki job insecurity. Meskipun berkategori rendah namun hal ini harus tetap menjadi perhatian bagi perusahaan karena jika job insecurity dari karyawan dibiarkan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan kedepannya karena akan menyebabkan kekhawatiran karyawan terkait dengan pekerjaannya.

### **Beban Kerja**

Secara keseluruhan apabila dibandingkan dengan skor kriteria, dilihat dari rata-rata jawaban responden yang setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 67%. Maka 67% karyawan termasuk kedalam kriteria memiliki beban kerja. Pada variabel ini beban kerja berkategori tinggi, sehingga perlu menjadi focus utama perusahaan. Untuk itu diharapkan perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap sistem kerja agar beban kerja yang dirasakan karyawan dapat berkurang. Apabila hal ini dibiarkan dapat berdampak buruk kedepannya bagi perusahaan dan juga karyawannya.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya terdistribusi normal, mendekati normal,

atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.73156195
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negatif	-.048
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini 0,051. Sehingga memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi sebesar  $>0,05$ . Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat.

### Uji Linearitas

Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Linearitas antara Variabel *Job insecurity* terhadap *Turnover intention***

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * Job Insecurity	Between Groups	(Combined)	2785.550	14	198.968	10.767	.000
		Linearity	1726.159	1	1726.159	93.413	.000
		Deviation from Linearity	1059.391	13	81.492	4.410	.000
	Within Groups		2679.425	145	18.479		
Total			5464.975	159			

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear atau mempengaruhi, karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Linearitas antara Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover intention***

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	814.306	19	42.858	1.290	.199
		Linearity	141.993	1	141.993	4.274	.041
		Deviation from Linearity	672.313	18	37.351	1.124	.335
	Within Groups		4650.669	140	33.219		
Total			5464.975	159			

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear atau mempengaruhi, karena nilai signifikansi sebesar  $0,041 < 0,05$ .

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-5.911	4.737		-1.248	.214		
	Job Insecurity	.832	.094	.568	8.819	.000	.999	1.001
	Beban Kerja	.259	.092	.181	2.811	.006	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka VIF untuk variabel *job insecurity* (X1) adalah sebesar 1,001 dan VIF untuk beban kerja (X2) sebesar 1,001. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi diterima.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations		
		Job Insecurity	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Job Insecurity	Correlation Coefficient	1.000	-.055
		Sig. (2-tailed)	.	.490
				.935

	N	160	160	160
Beban Kerja	Correlation Coefficient	-.055	1.000	-.066
	Sig. (2-tailed)	.490	.	.408
	N	160	160	160
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.007	-.066	1.000
	Sig. (2-tailed)	.935	.408	.
	N	160	160	160

Pada tabel, diketahui korelasi antara *job insecurity* (X1) dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,935 dan korelasi antara beban kerja (X2) dengan unstandardized residual menghasilkan nilai 0,408. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, hal ini karena nilai signifikansi korelasi  $> 0.05$ .

## Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

### Hasil Uji t

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.911	4.737		-1.248	.214
	Job Insecurity	.832	.094	.568	8.819	.000
	Beban Kerja	.259	.092	.181	2.811	.006

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

### Rumusan Hipotesis 1 (H1)

Ho : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur..

Ha : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur.

### Rumusan Hipotesis 1 (H1)

Ho : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur..

Ha : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur..Dasar dari dari pengambilan keputusan adalah membandingkan thitung dengan ttabel adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai thitung sebesar 8,819. Nilai thitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $160-2-1=157$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat ttabel sebesar 1,975 dengan demikian thitung > ttabel serta nilai signifikansi pada variabel *job insecurity* sebesar 0.000, dengan demikian  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

*intention*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Ismail (2015) yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Tabel juga menunjukkan nilai thitung untuk variabel beban kerja sebesar 2,811, serta nilai signifikansi sebesar 0,006. Hal tersebut menunjukkan bahwa thitung > ttabel sebesar 1,975 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Artinya, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Qureshi et al. (2013) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y = -5,911 + 0,832X_1 + 0,259X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar -5,911, artinya tanpa adanya variabel independent berupa *job insecurity* dan beban kerja, variabel *turnover intention* sudah bernilai negatif sebesar -5,911. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,832 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel *job insecurity* (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,832 dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,259 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel beban kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,259 dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **Hasil Uji F**

Uji F pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention*. Berikut ini merupakan rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam uji f :

#### Rumusan Hipotesis 3 (H3)

Ho : *job insecurity* dan beban kerja tidak dapat memprediksi *turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur.

Ha : *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur.

Dasar dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2. Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

### **Tabel 9**

#### **Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.334	2	952.667	42.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3559.641	157	22.673		
	Total	5464.975	159			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

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

Pada tabel, Fhitung yang diperoleh sebesar 42,018. Nilai Fhitung kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $160-2-1=157$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat Ftabel sebesar 3,05 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji kelayakan model sebesar 0,000, dengan demikian  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa model penelitian *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan perusahaan pengolahan susu di Jl. Raya Bogor Jakarta Timur. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Solehah dan Ratnasari (2019) yaitu *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.349	.340	4.762

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,349 atau (34,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang kuat yang dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*, karena hanya sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya sebesar 65,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu”, maka kesimpulan yang didapat oleh peneliti sebagai berikut :

1. Deskripsi *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan *Turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu :
  - a. *Job insecurity* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur masih tergolong rendah, yang berarti perusahaan sudah mampu memberikan jaminan terhadap pekerjaan karyawannya. Namun hal ini harus tetap menjadi perhatian bagi perusahaan karena lebih dari seperempat karyawannya merasakan ketidak amanan terhadap pekerjaannya (*job insecurity*), jika *job insecurity* dari karyawan dibiarkan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan kedepannya karena akan menyebabkan kekhawatiran karyawan terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat memicu munculnya *turnover intention* pada karyawan.

- b. Beban kerja pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur tergolong tinggi karena lebih dari setengah karyawan merasa terbebani terhadap pekerjaannya, sehingga ini perlu menjadi salah satu focus penting perusahaan. Ini berarti perusahaan belum baik dalam memberikan dan mengelola tugas kepada karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan dapat berdampak buruk kedepannya bagi perusahaan dan juga karyawannya, karena akan meningkatkan dari *turnover intention* karyawan.
    - c. *Turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur tergolong masih rendah. Ini berarti perusahaan telah dengan baik dalam mengelola karyawannya. Namun perusahaan juga harus tetap memperhatikan *turnover intention* dari karyawannya karena hampir seperempat dari karyawannya memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Ini terjadi karena adanya perasaan *job insecurity* dan beban kerja yang tinggi pada karyawan. Sehingga memunculkan *turnover intention* pada sebagian karyawan.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur, yang artinya bahwa ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur, yang artinya bahwa

ketika beban kerja pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Model penelitian *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

## **Implikasi dan Saran**

### **Implikasi Teoritis**

- a. Pemberian jaminan terkait masa depan pekerjaan karyawan yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* pada karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan apakah jaminan terkait masa depan pekerjaan bagi karyawan sudah baik atau belum, jika karyawan merasa tidak mendapat jaminan terkait masa depan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki *turnover intention*.
- b. Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Karyawan yang merasa beban kerjanya tinggi tentunya akan merasa tidak nyaman untuk bekerja diperusahaan tempatnya bekerja sehingga akan berfikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Untuk itu perusahaan perlu mengelola tugas yang diberikan kepada karyawannya, sehingga niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dicegah.

### **Saran**

- a. Pada variabel *job insecurity* dalam pernyataan, saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak pasti dalam menjalankan pekerjaan, merupakan persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 34%. Ini berarti karyawan merasakan kecemasan terhadap tidak pastinya jadwal kerja yang diberikan perusahaan. Walaupun tergolong ke dalam kriteria rendah, namun dalam hal ini perusahaan perlu lebih memperhatikan dalam membuat jadwal kerja karyawan, sehingga karyawan mendapat kepastian dalam jadwal kerjanya. Kecemasan yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi dengan sebagian status kerja karyawan yang masih pekerja kontrak sehingga menimbulkan kecemasan lebih bagi karyawan yang berada pada usia produktif. Karyawan tersebut membutuhkan kepastian terkait masa depan dan kelanjutan karir pada pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu diharapkan dapat memberi perhatian lebih terhadap karyawan yang masih berstatus kontrak dengan memberikan jaminan terhadap masa depan pekerjaannya diperusahaan.
- b. Pada variabel beban kerja dalam pernyataan, saya membutuhkan waktu lebih untuk memonitoring pekerjaan yang sedang saya lakukan agar sesuai standar perusahaan, merupakan persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 90%. Ini mengindikasikan jika karyawan membutuhkan waktu lebih untuk memonitoring pekerjaan yang diberikan agar sesuai standar perusahaan. Kondisi ini tergolong ke dalam kriteria sangat tinggi, sehingga perusahaan perlu mengkaji ulang terkait waktu dan standar pekerjaan yang diberikan

kepada karyawannya. Penyebab tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan juga disebabkan tempat tinggal karyawan yang jauh dari kantor, sebagian besar karyawan yang sudah menikah, serta sebagian besar karyawan juga merupakan perempuan sehingga karyawan menjadi mudah lelah dan membutuhkan waktu lebih untuk beristirahat dalam bekerja. Untuk itu perusahaan dapat mempertimbangkan waktu kerja dan istirahat karyawan agar dapat mengurangi kelelahan karyawan dalam bekerja.

- c. Pada variabel *turnover intention* dalam pernyataan, terkadang saya tidak datang rapat kerja karena memiliki urusan lain, merupakan persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 31%. Ini berarti karyawan memiliki urusan lain yang dianggap lebih penting dibandingkan rapat. Meskipun tergolong ke dalam kriteria rendah, namun dalam hal ini perusahaan perlu lebih memperhatikan alasan karyawan dalam meninggalkan rapat untuk urusan lain, sehingga perusahaan dapat memberikan tindakan yang tepat terkait hal ini.

### **Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Terkait keterbatasan penelitian yang dilakukan ditengah pandemic Covid-19 sehingga kurangnya informasi yang didapat peneliti, diharapkan pada

penelitian selanjutnya dapat mencari informasi lebih terkait permasalahan yang terjadi.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel bebas dan independen yang ditempat/objek penelitian yang berbeda, namun peneliti menyarankan menggunakan variabel bebas lain karena berdasarkan pada hasil penelitian ini *job insecurity* dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, E., & Widjaja, D. C. (2016). Analisis Beban Kerja (Workload) Dan Kinerja Karyawan Housekeeping Di Hotel X, Surabaya. *Jurnal Mahasiswa*, 247–264.
- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Foreign Affairs*, 91(5), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Bpr Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job Satisfaction And *Turnover Intention* Among Public Sector Nurses: Is Workload And Burnout The Issue? *Jema: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67. <https://doi.org/10.31106/Jema.V17i1.4951>
- Edwin, N., & Muhammad, G. H. (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. <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2019-06.33>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of Management And Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/Distribusi.V8i1.100>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Pt. Prehallindo: Jakarta.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. 1(1), 14–24.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/Bbr.V6i1.995>
- Ismail, H. (2015). Job Insecurity, Burnout And Intention To Quit. *International*

*Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 5(4), 310–324.  
<https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V5-I4/1574>

- Kurniawan, D., Purwana Es., D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 4(1), 92.  
<https://doi.org/10.21009/Jpeb.004.1.5>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The Effect Of Work Environment, Stress, And Job Satisfaction On Employee *Turnover Intention*. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2019.3.001>
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Orgaisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98.  
<https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i1.550>
- Paterson, J. L., Dorrian, J., Pincombe, J., Grech, C., & Dawson, D. (2010). Mood Change And Perception Of Workload In Australian Midwives. *Industrial Health*, 48(4), 381–389. <https://doi.org/10.2486/Indhealth.Mssw-01>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload And *Turnover Intention* Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal Of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/Seam.V9i2.4950>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment And Employees *Turnover Intentions*: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.  
<https://doi.org/10.5829/Idosi.Wasj.2013.23.06.313>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). International Review Of Management And Marketing The Model Of *Turnover Intentions* Of Employees. *International Review Of Management And Marketing*, 8(6), 93–100.  
<https://doi.org/10.32479/Irm.7284>

- Saputra, N. H., & Soehari, T. D. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Batik Air Indonesia Di Direktorat Operasional*. *Vii*(3), 629–645.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods For Business* (5th Ed.).
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(8), 252971.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Soleman, A. (2011). Jurnal Artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Analisa Beban Kerja Dengan Pendekatan RWL, Volume 5 N(2)*, 84–98.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtias, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, *18*(3), 163–182.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Work-Family Conflict Terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 8.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, *3*(3), 1–10.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *8*(3), 1–23.