

PENGARUH BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA KARYAWAN CV PELITA MAS PALEMBANG

Rani Aulia Zahra¹, Endah Dewi Purnamasari², Emilda³

Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: raniauliazahra@gmail.com¹, @endah_dps², @anne.emilda³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intentions pada karyawan CV Pelita Mas Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 36 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui observasi di CV Pelita Mas Palembang dan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji f. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan variabel penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas pada SPSS versi 24. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai pada variabel beban kerja sebesar $t_{hitung} -0,392 < 2,0345$ dan $sig\ 0,697 > 0,05$, yang secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions, pada variabel job insecurity memiliki nilai $t_{hitung} 2,112 > 2,0345$ dan sig sebesar $0,42 > 0,05$ yang artinya bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions. Serta pada hasil analisis uji F menunjukkan secara simultan beban kerja, dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions sebesar ($sig. F\ 3,986 > 0,05$).

Kata Kunci: Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intentions.

Abstract – This research aims to determine the influence of workload and job insecurity on turnover intentions among CV Pelita Mas Palembang employees. This research uses quantitative analysis, the sample used was 36 respondents. The data obtained in this research was through observations at CV Pelita Mas Palembang and distributing questionnaires to all employees. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and f test. Meanwhile, to see the extent of the accuracy and suitability of the research variables, a validity and reliability test was used in SPSS version 24. The results of the t test analysis of this research obtained a value for the workload variable of $t_{count} -0.392 < 2.0345$ and $sig\ 0.697 > 0.05$, which is partially it has no positive and significant effect on turnover intention, the job insecurity variable has a t value of $2.112 > 2.0345$ and a sig of $0.42 > 0.05$, which means that job insecurity has a positive and significant influence on turnover intention. And the results of the F test analysis show that simultaneously workload and job insecurity have a positive and significant effect on turnover intention ($sig. F\ 3.986 > 0.05$).

Keywords: Workload, Job Insecurity, Turnover Intentions.

PENDAHULUAN

Sebuah Perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa, memberi lapangan kerja, mencari laba, serta berkembang kearah yang lebih baik. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan, baik itu dalam instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Hal ini berfungsi sebagai penentu keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Hasibuan, 2005).

Beban pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan karyawan tidak mampu menyesuaikan dengan tuntutan Perusahaan, ketika beban kerja yang diberikan terus meningkat, hal itu dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan karena mereka dapat menjadi tertekan dalam menjalani pekerjaan mereka. Sehingga hal ini akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan turnover dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang. Penelitian yang mengkaji tentang pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pernah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming, Ma, Chang, dan Shielh (2015), didapatkan beban kerja memiliki pengaruh dengan turnover intention, dikondisikan pada karyawan dimana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga turnover intention karyawan tersebut. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian Pradana dan Salehudin (2015) yaitu kelebihan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan turnover intention.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantitatif untuk mengukur variabel penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk mengevaluasi Sumber Daya Manusia di CV Pelita Mas Palembang terhadap Beban Kerja dan Job Insecurity, dimana data ini dikumpulkan melalui angket dan kuisioner yang diisi oleh para karyawan CV Pelita Mas Palembang.

Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan CV Pelita Mas Palembang, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intentions pada karyawan CV Pelita Mas Palembang.

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel beban kerja terhadap turnover intentions menunjukkan nilai 0,338 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil hitung $-0,392 < \text{tabel } 2,03452$ dengan tingkat signifikansi $0,697 > 0,05$, berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap turnover intentions serta berpengaruh signifikan pada karyawan CV Pelita Mas Palembang. Hal ini berarti H_0 diterima karena dimana tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan CV Pelita Mas semakin tinggi, maka turnover intentions pada karyawan CV Pelita Mas akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dan Maricy (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizatulrahma, Yunita, Prastika, dan Sanjaya (2020), Solehah dan Ratnasari (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions pada karyawan perusahaan.

Model	Std. Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	20.8	6.624		3.146	.003
		39				

Beban Kerja	-.098	.249	-.095	-.392	.697
Job Insecurity	.599	.284	.509	2.112	.042

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intentions pada karyawan CV Pelita Mas Palembang.

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel job insecurity terhadap turnover intention menunjukkan nilai 0,338 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil thitung 2,112 > ttabel 2,03452 dengan tingkat signifikansi 0,42 > 0,05, berarti variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions pada karyawan CV Pellita Mas Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditelrma dimana selmakin tingginya job insecurity pada CV Pellita Mas maka akan meningkatkan tingkat turnover intentions karyawan. Hasil penellitian ini sesuai dengan hasil penellitian yang dilakukan oleh Azizatulrahma, Yulnita, Prastika, dan Sanjaya (2020), menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions pada karyawan di PT. Agro Prima Sejahtera Lampulng. Hal ini juga senada dengan penellitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016), yang menyatakan bahwa job inselculrity berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intentions pada karyawan di Hotel Asana Agulng Putra Bali.

Model		Ulnstandardizeld Coefficients Std. Error		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.839	6.624		3.146	.003
	Beban Kerja	-.098	.249	-.095	-.392	.697
	Job Insecurity	.599	.284	.509	2.112	.042

Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intentions pada karyawan CV Pelita Mas Palembang.

Berdasarkan hasil uji F dalam penellitian ini diperoleh nilai Fhitung selbelsar 3,986 > Ftabel 3,28 delngan tingkat signifikansi selbelsar 0,28 > 0,05. Hal ini membultikan variabel belban kerja, dan job insecurity selcara bersama-sama berpengaruh signifikan telrhadap tulrnovelr intelntions pada karyawan CV Pellita Mas Palelmbang. Pelnellitian ini seljalan dengan pelnellitian yang dilakukan oleh Azizatulrahma, Yulnita, Prastika, & Sanjaya, 2020. hasil pelnellitian melnunjukkan.

Hasil Tabel 4.1.5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.025	2	170.513	3.986	.028 ^b
	Residual	1411.725	33	42.780		
	Total	1752.750	35			

KESIMPULAN

Penellitian ini bertujuan untuk melngeltahuli pelngarulh Belban Kerja dan Job Inselculrity telrhadap Tulrnovelr Intelntions karyawan CV Pellita Mas Palelmbang. Relspindeln dalam pelnellitian ini belrjumlh 36 karyawan. Belrdasarkan data yang telah

dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Belanja Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Pellita Mas Palembang.
2. Job Insecurity (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Pellita Mas Palembang.
3. Belanja Kerja (X1) dan job Insecurity (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV Pellita Mas Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Riana, P., & Chairul Nisa, P. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Melnikah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 23(2).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.33>
- Ayul Indarwati, D., & Tri Harsono, Y. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING PT X. *Jurnal Flourishing*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/10.17977/ulm070v2i22022p91-96>
- Fitriantini, R., & Nulmayanti, S. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TEINAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM (Vol. 8, Issue 1).
- Gayatri, El., & Multaqiyathuln, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Belanja Kerja, Kelpulasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial
- Hanulm Indriati, I. (2021). Pengaruh stres kerja, belanja kerja, komitmen Insecurity, J., Kerja, D. B., Karyawan, K., Wira, S., Bali, M., Mediasi, D., Kerja, S., Nyoman, N., & Antari, W. (n.d.). *Learning in Primary Education*. In *INNOVATIVE: JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE RESEARCH* (Vol. 173).
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Belanja Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Ekspres Cabang Kelulungan). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 3). <http://journal.stielpultrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Masita, I., Pembimbing, D., & Yulianto, R. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YAYASAN CEINDIKIA BUINAYYA KABANJAH).
- Nulrhaliza, N., Handarul, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Belanja Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. In *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 2, Issue 3). <https://pulsdikrapublishing.com/index.php/jisc>
- Nulrull, F., Mulhamadiyah, Ul., Mulhdiyanto, M., & Anisa, F. (2021). *Geliat Investasi Dalam Pulsaran Pandemi: Membaca Cella Pelanggaran Ekonomi Nasional Di Era Normal*.

- Pakaya, S., Tarwiyah Karim, S., Manajelmeln Fakultas Elkonomi, J., & Ichsan Gorontalo, Ul. (2022). Pelngarulh Job Inseculrity dan Belban Kelrja telrhadaP TulrnoveIrl Intelntion pada PT. Tellkom Aksels Gorontalo. 4(1), 2022. <https://jtelbr.ulnisan.ac.id>
- Priyono, A., & Tampulbolon, S. (2023). Pelngarulh Job Inseculrity dan Belban Kelrja telrhadaP TulrnoveIrl Intelntion (Stuldi Kasuls pada Karyawan Milelnial dan Geln Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot) (Vol. 5, Issulel 2). <https://joulrnal.paramadina.ac.id/>
- Pulrwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Thel Influlelncel of Workload, Work Elnvironmelnt And Job Inseculrity On TulrnoveIrl Intelntion of PT. Bulmi Raya Melstika ElmployeIrls Pelngarulh Belban Kelrja, Lingkulngan Kelrja dan Job Inseculriy TelrhadaP TulrnoveIrl Intelntion Karyawan PT. Bulmi Raya Melstika Pelkanbarul. In Managemelnt
- Stuldiels and Elntrelprelnelulrship Joulrnal (Vol. 2, Issulel 1). <http://joulrnal.yrpiukul.com/index.php/mselj> Selyawati, T., Selyowati, W., Manajelmeln, P. M., Bank, S., & Jatelng, B. (2021). PEIRAN MEIDIASI STREIS KEIRJA PADA PEINGARUIH JOB INSEICUIRITY DAN BEIBAN KEIRJA TEIRHADAP TUIRNOVEIR INTEINTION KARYAWAN (Stuldi Kasuls Pada Karyawan Oultsoulrcing PT. DVN): Vol. IX.
- Solelhah, S., & Ratnasari, L. (2019). Pelngarulh Gaya Kelpelmimpinan, Belban Kelrja, Job Inseculrity TelrhadaP TulrnoveIrl Intelntion Karyawan PT. Feldelral Intelrnasional Financel Cab Batam Elffelct of Leladelrship Stylel, Workload, Job Inseculrity on TulrnoveIrl Intelntion ElmployeIrl Of PT. FIF Feldelral Intelrnasional Financel Batam Branch. DIMEINSI, 8(2), 210–239.
- Syaulqi, A., Abdulrrahman, D., & FreIndika, R. (2020). Prosiding Manajelmeln Pelngarulh Belban Kelrja dan Lingkulngan Kelrja telrhadaP TulrnoveIrl Intelntion pada PT Pultra Mulstika Prima Bandung.