

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

ADYA LAKSMI ARRAD
KAREL TJAHJADI*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jl. Raya Siliwangi No. 74,
Sepanjang Raya, Rawalumbu, Bekasi 17114
adyalaksミア@gmail.com, kareltjahjadi1@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze and determine the effect of work load, work environment, and job insecurity on turnover intention of employees at PT. X. The population used in this study were employees of PT. X as many as 66 employees. The sampling technique used is saturation sampling where all the employees in the population is used as a sample. The sample is 66 employees of PT. X. The technique of collecting data is by distributing questionnaires using a Likert scale. The data were then analyzed using multiple linear regression. Based on the results of the analysis of hypothesis testing data in this study, it shows that workload has an effect on turnover intention, work environment has no effect on turnover intention, and job insecurity has no effect on turnover intention.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Insecurity, Turnover Intention.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. X. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 karyawan PT. X. Teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memikirkan kembali cara mereka melakukan bisnis. Hal ini dimaksudkan untuk membuat perusahaan lebih produktif dan mudah beradaptasi sebagai sebuah organisasi. Karyawan menjadi aset paling penting karena kemampuan, kreativitas, dan potensi dapat

dimanfaatkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka sehingga memberikan kontribusi positif bagi bisnis. Oleh karena itu, manajer SDM harus berpikir lebih strategis tentang bagaimana organisasi dapat menang melawan pesaing dengan memanfaatkan sumber daya manusia mereka.

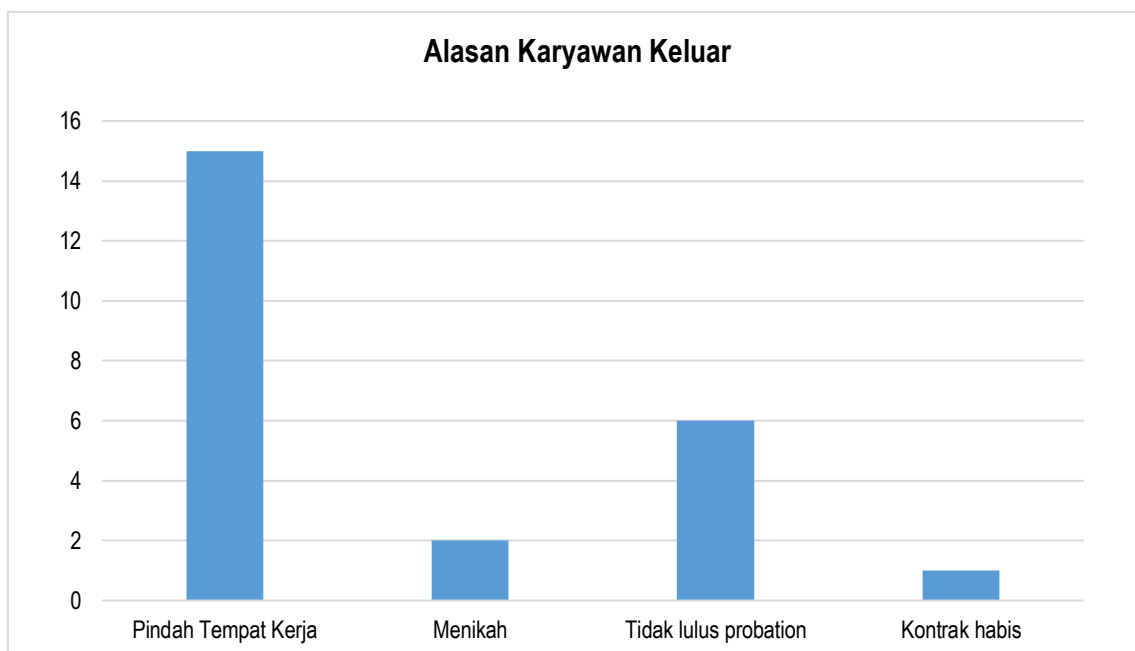
Menurut Cascio (2018), salah satu strategi yang bisa dilakukan manajer SDM agar berhasil dalam melawan pesaing adalah dengan mengelola retensi karyawan. Meningkatkan retensi karyawan dapat dilihat dari meningkatnya kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi dan belum mendapat perhatian dari perusahaan akan memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain.

PT. X merupakan perusahaan di bidang teknologi informasi yang menjadi distributor IBM Hardware, IBM Software, Esri, Faro, Autodesk serta memberikan bantuan dalam manajemen informasi, analisis bisnis, solusi industri, infrastruktur aplikasi. PT. X didirikan pada tahun 2010 dan beralamat di The H Tower, Jalan Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan. Berikut merupakan data fenomena *turnover* yang ada di PT. X

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Tahun 2018 - 2021

Keterangan	2018	2019	2020	2021
Periode Awal	34	38	45	61
Diterima	10	14	19	21
Keluar	6	7	3	8
Periode Akhir	38	45	61	74
% <i>Turnover Rate</i>	11,1%	16,8%	30,1%	19,2%

Sumber: PT. X



Gambar 1. Grafik Alasan Karyawan Keluar

Berdasarkan tabel 1, fenomena tersebut cenderung mengalami peningkatan. Kenaikan dan penurunan jumlah karyawan yang keluar juga menunjukkan adanya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja PT. X. Menurut Gillies (1989) dalam Yuda dan Ardana (2017), perusahaan dengan *turnover rate* 5-10% per tahun artinya memiliki perputaran karyawan yang normal, sedangkan *turnover rate* diatas 10% per tahun artinya memiliki perputaran karyawan yang tinggi. Berdasarkan gambar 1, sebanyak 24 karyawan yang keluar selama tahun 2018 – 2021 memiliki alasan karena ingin pindah tempat kerja, menikah, tidak lulus masa *probation*, dan kontrak telah habis. Sebagian besar karyawan melakukan *voluntary turnover* atau keluar secara sukarela untuk pindah tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa angka *turnover* karyawan pada PT. X menunjukan diatas batas normal setiap tahunnya dan sebagian besar keluar secara sukarela karena ingin pindah tempat kerja, sehingga *turnover intention* PT. X juga dapat dikatakan tinggi.

Hal ini dapat berdampak negatif bagi PT. X karena perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang seimbang, membutuhkan biaya dan waktu yang lebih untuk rekrut karyawan baru. Menurut Ghosh *et al.*, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat diklasifikasikan menjadi *job-related*, lingkungan, dan pribadi. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diambil tiga faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perusahaan yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity*.

Beban Kerja

Menurut Muslim (2021), beban kerja diartikan sebagai karyawan yang mendapat sekumpulan tugas dari perusahaan dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dibuktikan oleh hasil penelitian

Maricy dan Purwati (2021), yaitu beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₁ : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Lingkungan Kerja

Menurut Gulo dan Widayati (2020), lingkungan kerja adalah aktivitas dan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan. Menurut Khotimah (2021) terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yakni : warna, kebersihan lingkungan kerja, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan tata ruang.

H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Job Insecurity

Solehah dan Ratnasari (2019) menyatakan *job insecurity* sebagai kurangnya kontrol dan ketidakpastian seorang karyawan untuk mempertahankan kelanjutan masa depan pekerjaan. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Januartha dan Adnyani, 2019).

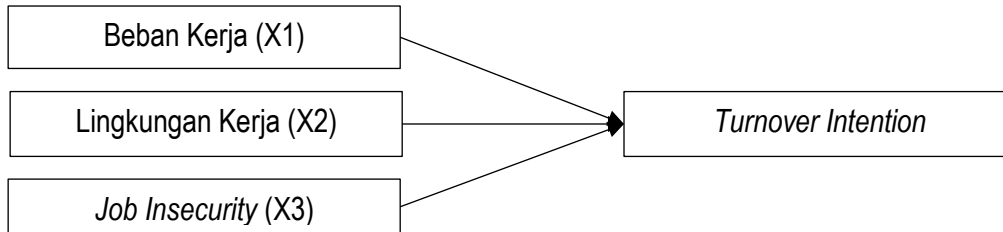
H₃ : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Turnover Intention

Menurut Fitriantini (2020) *turnover intention* adalah kondisi karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan serta mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik daripada sebelumnya. Menurut Bogar (2021), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat diklasifikasikan menjadi *job-related*, lingkungan, dan pribadi. Menurut Efitriana (2022) *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana

pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan

lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.



Gambar 2. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Objek dalam penelitian ini adalah PT. X dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* teknik sampling jenuh

yang memiliki sampel berjumlah 66 karyawan. Penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* dengan memberikan alternatif jawaban ke responden dengan skala 1-5.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	27
	Laki-laki	39
Usia	<25 Tahun	7
	25 - 40 Tahun	35
	40 - 50 Tahun	18
	>50 Tahun	6
Divisi	HR, GA, Fulfillment, & Delivery	14
	Finance	4
	Marketing	10
	Operation	22
	Product Solution	16
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	9
	Diploma	4
	Strata 1	48
Lama Bekerja	Strata 2	5
	<1 Tahun	7
	1 - 5 Tahun	49
	5 - 10 Tahun	8
	>10 Tahun	2

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
Beban Kerja	13,17
Lingkungan Kerja	21,32
<i>Job Insecurity</i>	15,53
<i>Turnover Intention</i>	18,21

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
<i>Turnover Intention</i> 1	0,733	0,2423	Valid
<i>Turnover Intention</i> 2	0,742	0,2423	Valid
<i>Turnover Intention</i> 3	0,457	0,2423	Valid
<i>Turnover Intention</i> 4	0,638	0,2423	Valid
<i>Turnover Intention</i> 5	0,611	0,2423	Valid
<i>Turnover Intention</i> 6	0,606	0,2423	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Beban Kerja 1	0,854	0,2423	Valid
Beban Kerja 2	0,764	0,2423	Valid
Beban Kerja 3	0,663	0,2423	Valid
Beban Kerja 4	0,570	0,2423	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Lingkungan Kerja 1	0,781	0,2423	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,607	0,2423	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,529	0,2423	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,632	0,2423	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,676	0,2423	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Job Insecurity* (X_3)

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
<i>Job Insecurity 1</i>	0,788	0,2423	Valid
<i>Job Insecurity 2</i>	0,676	0,2423	Valid
<i>Job Insecurity 3</i>	0,625	0,2423	Valid
<i>Job Insecurity 4</i>	0,655	0,2423	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

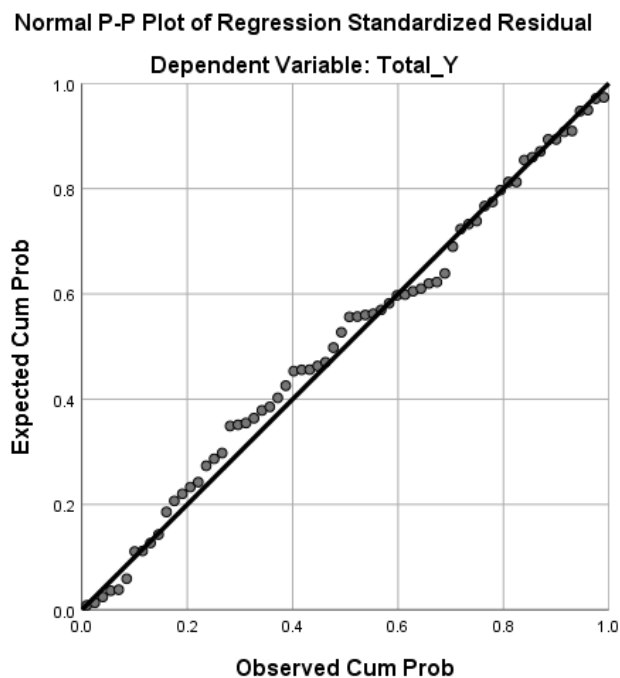
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Hasil
Beban Kerja	0,60	0,703	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,60	0,679	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,60	0,656	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,60	0,628	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Normalitas

Metode Grafik

**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas – P Plot**

Metode Non Grafik**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

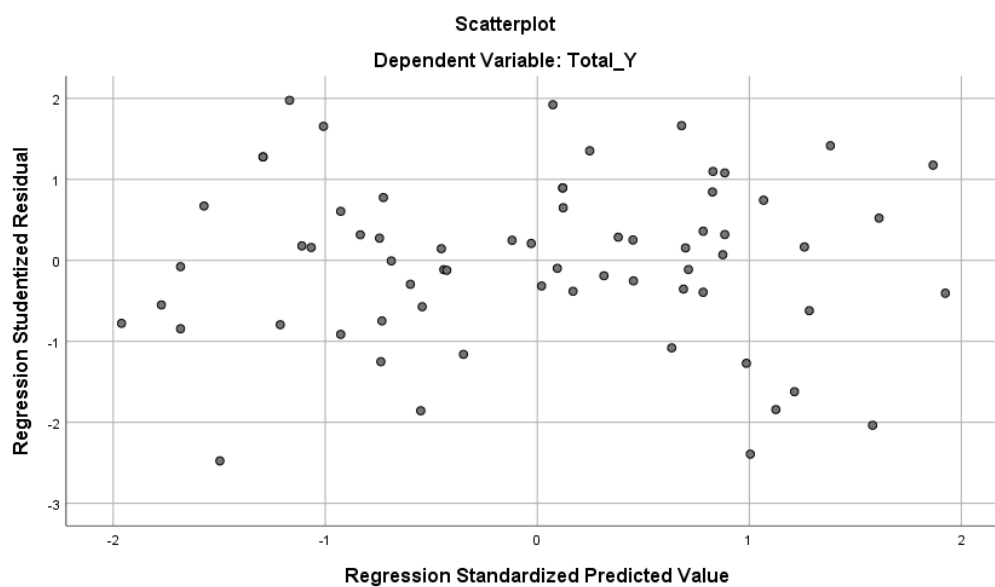
Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,919	1,088	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Insecurity</i>	0,906	1,104	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Heteroskedastisitas**Metode Grafik****Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik**

Metode Non Grafik

Tabel 11. Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,273	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,087	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job Insecurity</i>	0,599	Tidak terjadi heteroskedastisitas

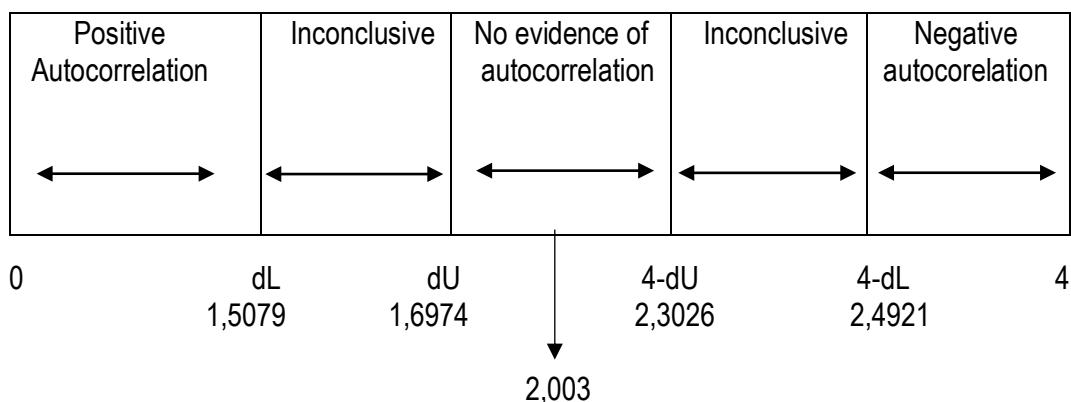
Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,003

Sumber: Hasil pengolahan statistik



Gambar 3. Hasil Uji Durbin Watson

Hasil Uji Koefisien

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,402 ^a	0,161	0,121

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	15,518	5,444
Beban Kerja (X ₁)	0,493	0,163
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,237	0,219
Job Insecurity (X ₃)	0,080	0,201

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Uji Goodness of Fit Model (uji f)**Tabel 15. Hasil Uji ANOVA**

Model	F	Sig.
1	3,980	0,012 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Uji Hipotesis (uji t)**Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	15,518	5,444	2,850	0,006
Beban Kerja (X ₁)	0,493	0,163	3,029	0,004
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,237	0,219	-1,079	0,285
Job Insecurity (X ₃)	0,080	0,201	0,399	0,691

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Pengujian hipotesis yang pertama diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha/2)$ yaitu $(3,029 > 1,999)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < \alpha$ atau $(0,004 < 0,05)$. Maka H_{a1} diterima yakni beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. X.

Pengujian hipotesis yang kedua diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha/2)$ yaitu $(-1,079 < 1,999)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} > \alpha$ atau $(0,285 > 0,05)$. Maka H_{a2} ditolak yakni tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. X.

Pengujian hipotesis yang ketiga diperoleh nilai signifikan $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha/2)$ yaitu $(0,399 < 1,999)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} > \alpha$ atau $(0,691 > 0,05)$. Maka H_{a3} ditolak yakni *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. X.

PENUTUP

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji t), maka dapat disimpulkan bahwa:

Ha₁ diterima sehingga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. X.

Ha₂ ditolak sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. X.

Ha₃ ditolak sehingga *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. X.

Terdapat beberapa keterbatasan ketika melakukan penelitian, diantaranya: (1) Penelitian yang dilakukan ini hanya mencakup tiga variabel diantaranya, beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity*, (2) Tenaga, uang dan waktu yang terbatas karena wabah virus Covid-19 yang terjadi di Indonesia sehingga menjadi sulit untuk melakukan pengamatan secara langsung. (3) Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 pada PT. X.

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya, yaitu (1) Menambahkan variabel-variabel independen lain yang memungkinkan dapat mempengaruhinya dalam penelitian. (2) Melakukan penelitian secara langsung ke dalam perusahaan untuk mengetahui informasi yang lebih tepat dan akurat. (3) Menambahkan jumlah populasi dan sampel yang digunakan untuk penelitian. Rekomendasi untuk perusahaan, diantaranya: (1) Perusahaan patut memperhatikan dan memahami kapasitas yang dimiliki karyawan. (2) Perusahaan dapat mengadakan *Employee Engagement Survey* untuk memahami seberapa jauh karyawan terlibat (3) Mengadakan *Employee Assistance Program* untuk menyelesaikan permasalahan yang dimiliki karyawan.

REFERENCES:

- Bogar, Revaldi, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado." *Productivity* 2 (4): 2021. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35247> 19Oktober, 2022).
- Cascio, Wayne F. 2018 (11th ed) *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Efitriana, Iqma, and Lie Liana. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)." *Seiko: Journal of Management & Business* 5 (2): 182–88. (<https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/100>) 5 November, 2022).
- Fitriantini, Rini, Agusdin, dan Siti Nurmayanti. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, Vol. 8, No. 1: 23-28. (<https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/100>, 6 Oktober 2022)
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). *Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals*. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, Vol. 12, No.2: 288–309. (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JGOSS-10-2017-0040/full/html>, 1 Desember 2022)
- Gulo, Yupiter dan Nurti Widayati. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan. *Jurnal Media Bisnis*, Vol. 12, No.1: 41-48. (<https://jurnaltsm.id/index.php/mb/article/view/879>, 1 Desember 2022)
- Januartha, A.A Gede Agung dan I G.A Dewi Adnyani. 2019. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2: 7548 – 7575. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/41533>, 6 Oktober 2022)

-
- Khotimah, Siti, Rustam Effendi, and Endah Kumalasari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun." *Magenta* 9 (2): 65–74, (<https://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/download/59/58>) 10 November, 2022).
- Muslim, Muhammad. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 3: 426-435. (<https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/421>, 6 Oktober 2022)
- Purwati, Astri Ayu dan Sisilia Maricy. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2 No.1: 77-91. (<https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/76>, 24 September 2022)
- Solehah, Siti dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 2: 210-239. (<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2153/0>, 1 Oktober 2022)
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta dan I Komang Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Express. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10: 5319-5347. (<https://www.neliti.com/publications/244381/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-pada-karyawa>, 1 Oktober 2022)

Halaman ini sengaja dikosongkan