

***The Influence of Workload, Job Stress and Job Insecurity upon Turnover Intention (Study on Sewer Employees of PT X Semarang)***

**Dwi Mulyani, Karnowahadi<sup>2</sup>, Josef Bambang Tri Joga**

*Applied Business Administration, State Polytechnic of Semarang, Indonesia*

Email: <sup>2)</sup> [karnowahadi@polines.ac.id](mailto:karnowahadi@polines.ac.id)

**ABSTRACT**

*Based on the research background, the problem of this research is employees working in the general section of sewer who experience changes every month and exceed the maximum limit of the turnover rate in the company, playing more than 3% in 2019. The purpose of this study is to see the effect of workload, job stress and job insecurity both partially and simultaneously on employees' turnover intention at PT X Semarang. Data collecting methods in this research using questionnaires and literature study. The sample in this study were 93 employees of the general sewer section of PT X Semarang. The data analysis technique used was multiple regression. From the multiple regression analysis in this study, it can be found that workload, job stress and job insecurity affect the employees' turnover intention. The most dominant variable affecting turnover intention is job insecurity. The magnitude of the coefficient of determination on the variable workload, job stress and job insecurity have an effect on turnover intention with adjusted R Square of 0,468. It could show that the influence of workload variable, job stress and job insecurity were 46,8% while the remaining 53,2 % is by other models not examined in this regression model.*

**Keywords:** *Workload, job stress, job insecurity and turnover intention.*

***Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewer PT X Semarang)***

**Abstrak**

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah pada penelitian ini yaitu karyawan di bagian *sewer* yang mengalami *turnover* setiap bulan dan melebihi batas maksimum tingkat *turnover* yang ada di perusahaan yaitu lebih dari 3% pada tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT X Semarang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah 93 karyawan bagian *sewer* PT X Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. Besarnya hasil koefisien determinasi variabel beban kerja (BK), stres kerja (SK) dan *job insecurity* (JI) berpengaruh terhadap *turnover intention* (TI) (Adjusted R Square) sebesar 0,468. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja (BK), stres kerja (SK) dan *job insecurity* (JI) adalah sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh model lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

**Kata Kunci:** *Beban kerja, stres kerja, job insecurity, turnover intention.*

## PENDAHULUAN

PT X Semarang merupakan perusahaan manufaktur dalam bidang *garment* yang berorientasi pada ekspor, dengan *buyer* utama adalah Adidas. PT X Semarang berusaha menjadi perusahaan terbaik untuk *buyer* dengan memberikan pelayanan terbaik salah satunya dengan mengirim ekspor tepat waktu dan memberikan kualitas barang yang bagus sesuai dengan permintaan *buyer*. Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Karyawan bagian *sewer* merupakan karyawan yang mempunyai peran penting dalam kegiatan operasional sehari-hari, tanpa peran dari karyawan *sewer* perusahaan tidak akan mungkin mencapai target pesanan dan memberikan servis yang terbaik untuk *buyer*, namun, adanya karyawan *sewer* yang keluar dari perusahaan merupakan sebuah masalah perusahaan yang cukup besar karena dapat mengganggu proses kerja perusahaan.

*Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi khususnya apabila karyawan yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang ahli dalam bidangnya, dan apabila dilakukan proses perekrutan karyawan pastinya membutuhkan waktu lama dan biaya yang dikeluarkan juga tidak sedikit. Fenomena tersebut mengharuskan perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap *turnover intention* yang dialami karyawan khususnya karyawan *sewer*. Jika dibiarkan dikhawatirkan tingkat *turnover* meningkat dan memberi dampak buruk terhadap perusahaan. Menurut Sari (dikutip dari Desvarani dan Tamami, 2019), intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja, dengan demikian pengertian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk

berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover intention* mempunyai tiga indikator yaitu menurut Mobley *et. al.* (dikutip dari Fuhasari, 2016) terdiri dari pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), niat untuk keluar (*intention to quit*).

Berdasarkan data dari Departemen HR Personalia PT X Semarang, perusahaan memiliki batasan maksimum tingkat *turnover* yaitu 3% per bulan, namun tingkat *turnover* yang terjadi di lapangan pada tahun 2019 masih tinggi dan melebihi batas maksimum yang ditentukan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seseorang yaitu beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* yang dirasakan seseorang dalam bekerja.

Beban kerja adalah Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang atau suatu unit dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur dengan melihat target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan. Pada PT X Semarang, beban kerja yang dimiliki karyawan *sewer* sangatlah besar, dilihat dari target perusahaan yang tinggi dan banyaknya pesanan untuk produk yang harus diekspor dengan waktu yang berdekatan, membuat beban kerja karyawan menjadi semakin banyak.

Tama dan Hardiningtyas (2017:66) mengartikan stres kerja merupakan bagian yang harus dihindari oleh organisasi. Stres dialami oleh karyawan karena konflik yang dirasakan antara kebebasan individu dengan komitmennya terhadap organisasi. Stres kerja mempunyai 4 indikator yaitu respon fisiologis, respon kognitif, respon emosional dan respon tingkah laku. Berdasarkan keadaan dilapangan, pekerjaan yang dikejar *deadline* ekspor menjadi faktor stres yang dialami karyawan *sewer*, tekanan kerja yang diberikan *group leader* kepada anak buahnya menjadikan tingkat stres karyawan semakin tinggi sehingga menjadikan keadaan

psikologis karyawan menurun. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan jika berkepanjangan dapat menjadikan karyawan tersebut mangkir bahkan keluar dari pekerjaan.

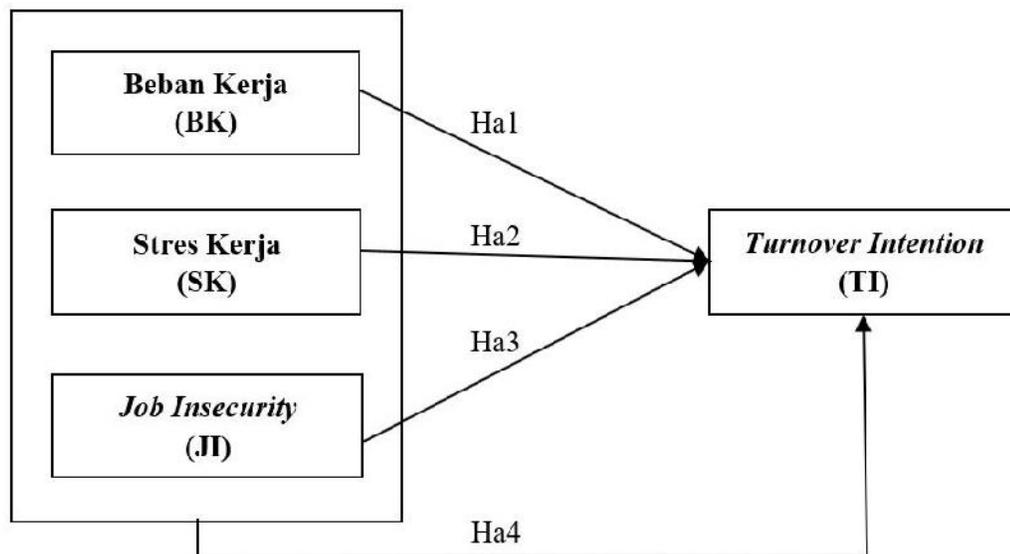
Smithson dan Lewis (2015:681) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Indikator *job insecurity* menurut Lim Sanny dan Selby Kristanti (2012 yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), perubahan organisasi (*organizational change*), pusat pengendalian

(*locus of control*). Jangka panjang dari ketidakamanan kerja akan muncul suatu ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada *turnover intention*.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Apparel One Indonesia 1.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019:95).

GAMBAR 1  
KERANGKA BERPIKIR



Sumber: Alaan (2016), dikembangkan dalam penelitian (2020)

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dipengaruhi secara parsial maupun bersama-sama oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity*.

#### METODE PENELITIAN

Populasi dalam peneliitan ini adalah seluruh karyawan bagian *sewer* yang berjumlah 1263 karyawan pada PT X Semarang dengan sampel sebanyak 93

karyawan. Teknk pengambilan sampling dengan rumus Slovin dengan skala pengukuran 10%. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan studi Pustaka. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *agree desegree scale* dengan rentang 1-10 untuk setiap pernyataan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda.

Hasil analisis data terdiri dari uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, semua item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  dan pernyataan dalam kuesioner yang disebar dinyatakan reliabel karena mempunyai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Dalam penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, dan uji linieritas. Menurut

Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:134) Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi uji asumsi klasik. Penelitian ini mempunyai nilai residual yang berdistribusi dan datanya tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi dalam penelitian ini juga memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel independen mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Untuk hasil uji linieritas mempunyai hasil yaitu variabel beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* linier terhadap *turnover intention*.

**Tabel 1.**  
**HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Item	Value	Sig
R	0,696	
Adjusted R Square	0,468	
F	27.927	0.000
t		
Constanta	9.273	0.037
Beban Kerja (BK)	.234	0.029
Stres Kerja (SK)	.204	0.032
<i>Job Insecurity</i> (JI)	.235	0.029

Menurut Ghazali (2018:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini dalam mengevaluasi model regresi adalah menggunakan *Adjusted R Square* (R kuadrat yang disesuaikan). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,468 atau 46,8% yang mempunyai arti kontribusi variabel beban kerja (BK), stres kerja (SK) dan *job insecurity* (JI) terhadap *turnover intention* (TI) sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh model lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

Menurut Ghazali (2018:98) uji F digunakan untuk menguji semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. nilai signifikansi F yaitu 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan pada PT X Semarang.

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam Tabel 1 menunjukkan pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara

beban kerja dengan *turnover intention* karyawan pada PT X Semarang. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,029 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, maka variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT X. Tabel 1 menunjukkan pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan pada PT X Semarang. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,032 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,032 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, maka variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT X. Tabel 1 menunjukkan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan pada PT X Semarang. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,029 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis diterima, maka variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT X.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$TI = 9,273 + 0,234BK + 0,204SK + 0,235JI$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut yaitu Nilai konstanta ( ) sebesar 9.273, artinya jika variabel beban kerja (BK), stres kerja (SK) dan *job insecurity* (JI) bernilai 0, maka variabel *turnover intention* (TI) bernilai positif sebesar 9.273. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* tidak mengalami perubahan maupun kenaikan, maka tingkat *turnover intention* bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi beban kerja (BK) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel *turnover intention*. Koefisien regresi berarti, apabila beban kerja (BK) naik, maka pengaruh terhadap *turnover intention* juga akan naik.

Nilai koefisien regresi stres kerja (SK) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (SK) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*. Koefisien regresi tersebut memiliki arti, apabila stres kerja (SK) naik, maka pengaruh terhadap *turnover intention* juga akan naik.

Nilai koefisien regresi menunjukkan variabel *job insecurity* (JI) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi tersebut memiliki arti, apabila *job insecurity* (JI) naik, maka pengaruh terhadap *turnover intention* juga akan naik.

## SIMPULAN

Beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X Semarang. Besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah 46,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *intention* akan naik, dan sebaliknya jika beban kerja turun maka *turnover intention* akan turun.

Stres kerja (SK) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (TI). Jika stres kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat, sebaliknya jika stres kerja turun maka *turnover intention* akan turun.

*Job Insecurity* (JI) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (TI). Jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* juga akan naik, sebaliknya jika *job insecurity* turun maka *turnover intention* akan turun.

## Saran

Mengacu pada beban kerja karyawan bagian *sewer* yang berada pada level tinggi. Kondisi pekerjaan merupakan indikator dengan nilai yang paling tinggi di susul dengan penilaian penggunaan waktu kerja. Untuk itu perusahaan perlu menyeimbangkan antara jam kerja dengan jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meminimalisir tingkat kelelahan karyawan dan standar pekerjaan dapat sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki karyawan. Hal lain yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan ketika mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan memungkinkan akan menambah motivasi bekerja karyawan sehingga karyawan merasa bersemangat dalam bekerja.

Mengacu pada stres kerja, yang mana respon kognitif merupakan indikator dengan nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lain. Respon kognitif dalam penelitian ini mengacu pada tekanan pada pekerjaan. Untuk itu perusahaan agar dapat memberikan perhatian terhadap hal tersebut yaitu dengan cara penyaringan (*screening*) atau pemeriksaan individu secara berkala, menciptakan *happiness at work* agar karyawan nyaman dalam bekerja, dan membantu karyawan untuk dapat menanggulangi stres kerja secara pribadi yaitu dengan *relaxation*, meditasi. Perusahaan juga bisa mengadakan *ghatering* yang dilakukan secara rutin agar mengurangi kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Mengacu pada *job insecurity*, pusat pengendalian dan perubahan organisasi merupakan indikator yang mempunyai nilai paling tinggi, artinya karyawan kurang memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya apabila berada pada posisi kurang aman dalam pekerjaannya. Variabel *job*

*insecurity* adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada penelitian ini. Untuk itu perusahaan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja untuk mengurangi *job insecurity* yang terjadi di perusahaan. Perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi *job insecurity* yang ada di perusahaan.

*Turnover intention* pada karyawan bagian *sewer* PT X Semarang berada pada level tinggi. Indikator pencarian alternatif pekerjaan baru menjadi indikator dengan nilai yang paling tinggi, hal ini dapat dikarenakan banyaknya industri sejenis dan membuka kesempatan untuk karyawan pindah ke industri tersebut, maka dari itu perusahaan perlu menekan angka *turnover intention* salah satunya dengan cara menurunkan beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desvarani, R. And Tamami, S., 2019. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam*. Jurnal Stie Gentiaras, 11(1), Pp.70-77. (25 Maret 2020).
- Fuhasari, L., 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lupiyoadi, Rambat & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanny, Lim & Selby Kristanti, 201. *Pengaruh Lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Karawang*. Binus Business Review, Vo.5 No.1 Hal. 61-69.

- Smithson, Janet & Lewis, Suzan. 2015. *Is job insecurity changing the psychological contract* *Personal Review*, Vol 29 No 6 p.680-702.  
<http://www.emeraldlibrary.com> (6 Maret 2017).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tama, Ishardita Pambudi dan Hardiningtyas Dewi. 2017. *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang. UB Press.

