

**PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Studi Kasus pada Karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Guna menyelesaikan studi akhir dan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada STIE Semarang



Oleh:

Nama : Songeb
NIM/NIRM : 1902010136
Program Studi : S-1 Manajemen

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Dalam kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah, dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan (Lompoliu, dkk. 2020).

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Lumunon, dkk. 2019).

Objek yang akan dibahas lebih lanjut untuk penelitian ini adalah PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Kendal yang merupakan perusahaan gas industri pertama di Indonesia. Bisnis utama PT. XYZ adalah memasok gas industri seperti gas udara (oksigen, nitrogen dan argon), gas sintetis, bahan bakar gas, gas langka, gas sterilisasi, gas pendingin, dan gas elektronik. PT. XYZ juga memasok gas campuran, khusus, dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Peran PT. XYZ sebagai produsen gas industri yang terbesar di Indonesia, baik produk yang berbentuk gas perusahaan maupun yang berbentuk jasa layanan gas telah banyak digunakan untuk mendukung berbagai operasional industri lainnya seperti petrokimia, metalurgi, elektronik, minyak dan gas bumi, otomotif, konstruksi, kesehatan, dan yang lainnya. Selama beberapa tahun, produk dari merk PT. XYZ telah banyak dikenal luas sebagai perusahaan gas industri yang terkemuka di Indonesia.

Untuk menjalankan kegiatan operasional dengan baik, penting bagi PT. XYZ di Kabupaten Kendal untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia agar tidak terjadi *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian karyawan merupakan bentuk dari *turnover intention* yang memberi dampak pada perusahaan. Salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan dapat dilihat melalui tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover intention* sebagai suatu kondisi pada tenaga kerja yang memiliki niat atau kecenderungan secara sadar mendapatkan alternatif di organisasi yang berbeda dengan cara mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* mengarah pada perkiraan kemungkinan individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa pertimbangan dimasa

depan. Beberapa pertimbangan yang dimaksudkan adalah hal-hal yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya (Fitriantini, dkk. 2020).

Saat ini, permasalahan meningkatnya tingkat *turnover intention* sudah dijadikan masalah krusial bagi mayoritas perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kemampuan dan kualitas untuk mengganti karyawan yang *resign* dari perusahaan, sehingga akan menambah waktu dan biaya baru dalam mendapatkan karyawan baru. Sumber daya manusia menjadi aset/modal penting dalam efektivitas organisasi dalam pengembangan sistem dan usaha berinovasi pada produk sehingga dapat tetap ada nilai-nilai keuntungan berkompetisi dibanding dengan kompetitor lain (Nasution, 2017).

Tabel 1.1
Informasi Karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal Tahun 2022

Status	Jumlah Karyawan	Masa Kerja	
		< 3 Tahun	> 3 Tahun
Kontrak	17	3	11
<i>Outsourcing</i>	28	2	15
Tetap	109		
Total	109		

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Tingkat *turnover intention* dapat dikatakan sangat tinggi pasca pandemi COVID-19 dengan varian terbaru. Data yang didapatkan menyatakan bahwa sebanyak 41,29% dari total karyawan masih berstatus kontrak dan *outsourcing* dengan masa kerja mayoritas lebih dari 3 tahun. Selain itu, sebanyak 4 orang karyawan selama bulan Mei sampai dengan Agustus 2022 dinyatakan telah keluar dari perusahaan atau tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena alasan tertentu.

Untuk diketahui bahwa selama 4 (empat) bulan terakhir perusahaan selalu memiliki banyak permintaan untuk pekerjaan proyek yang bersifat eksternal sehingga adanya kekurangan karyawan tersebut dapat berpotensi mendorong karyawan lain untuk keluar dari perusahaan sebagai akibat dari semakin tinggi beban kerja, ketidakamanan dalam pekerjaan, dan kompensasi yang tidak sesuai jadwal.

Beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antar karyawan biasanya berbeda sehingga persepsi berperan dalam beban kerja setiap karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mendorong karyawan untuk *resign* dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak setia pada perusahaan yang mengakibatkan peningkatan *turnover intention*. Tingginya pembebanan kerja berdampak pada semakin tinggi tingkat intensitas perputaran tenaga kerja. Beban kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat (Fitriantini, dkk. 2020)

Untuk beban pekerjaan yang ada di PT. XYZ di Kabupaten Kendal dibagi menjadi 3 jenis pekerjaan yaitu pekerjaan internal, instalasi gas medis, dan industri lain. Pekerjaan internal merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan operasional internal perusahaan seperti pemeliharaan dan perbaikan mesin atau kendaraan, sedangkan untuk pekerjaan instalasi gas medis dan industri lain (termasuk manufaktur, barang konsumsi, dan perusahaan grup) merupakan

pekerjaan yang bersifat eksternal berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan aset tangki yang disewakan serta proyek pengerjaan seperti pembuatan ruang pada rumah sakit atau pekerjaan mutasi tangki (pemasangan, pencabutan, dan penggantian kapasitas). Berdasarkan data yang didapatkan PT. XYZ di Kabupaten Kendal mengenai jumlah item pekerjaan dan jenis pekerjaan selama 4 bulan terakhir dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2022, berikut rincian data yang dapat disajikan:

Tabel 1.2
Informasi Pekerjaan PT. XYZ di Kabupaten Kendal Tahun 2022

Periode	Jumlah Item Pekerjaan	Lokasi Pekerjaan		
		Internal	Eksternal	
			Instalasi Gas Medis	Industri Lain
Mei	65	48	10	7
Juni	78	59	13	6
Juli	99	77	14	8
Agustus	103	79	17	7

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah item pekerjaan selama 4 bulan terakhir (Mei – Agustus) untuk pekerjaan internal dan instalasi gas medis, sedangkan untuk pekerjaan industri lain mengalami fluktuatif. Hal itu mengindikasikan bahwa semakin banyak beban kerja yang dialami karyawan dengan perijinan lembur yang semakin sulit dan status karyawan yang masih dalam kontrak atau *outsourcing* akan mendorong karyawan untuk meningkatkan peluang karyawan mencari pekerjaan yang baru.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriani dan Yusiana (2020) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Sumber Inti Pangan Kuningan. Penelitian tersebut

didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Udriyah, dkk. (2018) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Binabusana Internusa Semarang.

Job insecurity adalah ketidakmampuan bertahan dalam kesinambungan yang diharapkan pada kondisi kerja yang tidak aman. *Job insecurity* dikonsepsikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Kondisi ini terjadi karena semakin banyak jumlah pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang banyak diterapkan di perusahaan. Semakin banyak pekerjaan dengan rentang waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyak karyawan merasa sedang mengalami *job insecurity*. Karyawan yang sudah merasa tenang tentunya akan berdampak pada risiko karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. *Job insecurity* yang tinggi memiliki kecenderungan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk *resign* dari perusahaan (Setiawan dan Putra, 2016).

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah item pekerjaan yang dilakukan untuk instalasi gas medis dengan relasi rumah sakit dan industri lain. Untuk kondisi pandemi yang sedang terjadi saat ini, pekerjaan yang dilakukan memiliki risiko yang tinggi dalam kaitannya dengan kesehatan, terlebih ketika sedang menangani proyek pengerjaan di rumah sakit yang memiliki jangka waktu pengerjaan minimal 2 bulan. Hal itu semakin

meningkatkan ketidakamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Disisi lain, status karyawan yang masih belum ada perkembangan dapat membuat keinginan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kurnia dkk. (2019) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setiawan dan Putra (2016) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Legian Village Hotel. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Widyasari, dkk. (2017) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Besakih Beach Hotel Denpasar.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak. Namun, ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan di dalam organisasinya (Sutikno, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *maintenance* eksternal, *marketing*, dan *customer service*, dapat dijelaskan bahwa kebijakan perusahaan

mengenai proses perijinan lembur yang diberikan ditengah pandemi semakin sulit karena harus mendapatkan perijinan dari kantor pusat sehingga membutuhkan waktu yang lama sedangkan pekerjaan harus diselesaikan secepat mungkin. Banyak juga pekerjaan yang diharuskan untuk mendatangi relasi perusahaan namun penyelesaian sering melebihi dari jam pulang. Selain itu, untuk klaim penggantian biaya perjalanan dinas dari perusahaan biasanya tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan sehingga banyak karyawan yang menggunakan biaya dari pribadi untuk menutup kekurangan dalam biaya perjalanan dinas yang dilakukan. Sebagai dampaknya, banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalani kurang mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutikno (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Nugraha (2018) yang memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayu dan Mayliza (2019) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada PT. XYZ di Kabupaten Kendal)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu wacana bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi PT. XYZ di Kabupaten Kendal dalam mempertimbangkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan agar kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat optimal dan perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang relevan dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

1.4.3 Manfaat Organisasional

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi agar tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi karena biaya rekrutmen yang mungkin muncul karena adanya pelatihan dan pendidikan mengenai deskripsi pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. *Turnover Intention*

2.1.1.1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention sebagai preferensi karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaan yang dijalani didasarkan pada adanya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif dan kurangnya penghargaan sehingga mengakibatkan peningkatan pada rasa ketidakpuasan karyawan. Tingkat perputaran yang tinggi dapat mengurangi tingkat efektivitas bekerja dalam organisasi atau perusahaan yang sedang berjalan karena kehilangan individu atau tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan posisi yang ditinggalkan (Fitriantini, dkk. 2020). *Turnover* mengacu pada kondisi terakhir yang harus diterima organisasi yaitu mengenai sejumlah karyawan yang keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan harapan karyawan untuk perpindahan lebih mengacu kepada evaluasi yang dihasilkan individu mengenai keberlanjutan hubungannya dengan organisasi yang belum diwujudkan pada tindakan pasti keluar dari organisasi. Bentuk *turnover* dapat berupa mengundurkan diri, perpindahan meninggalkan organisasi, penghentian atau kematian anggota organisasi (Mawei, 2016).

2.1.1.2. Bentuk *Turnover Intention*

Bentuk-bentuk tindakan yang sering mengindikasikan akan terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut (Ayu dan Mayliza, 2019):

1. Semakin meningkatnya absensi

Keinginan karyawan untuk melakukan meninggalkan pekerjaan biasanya ditandai dengan semakin meningkatnya absensi. Tingkatan dalam tanggung jawab pada tahap ini dapat dikatakan sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya

2. Malas melakukan pekerjaan

Keinginan karyawan yang akan melakukan perpindahan kerja, akan merasa lebih malas dalam bekerja karena prioritas karyawan tersebut adalah bekerja ditempat lain yang menurutnya keinginan karyawan bersangkutan dapat terpenuhi.

3. Pelanggaran tata tertib kerja yang semakin meningkat

Semakin banyak pelanggaran yang terjadi pada tata tertib lingkungan organisasi sering dilakukan oleh karyawan yang ingin melakukan perpindahan pekerjaan. Hal itu dapat berupa semakin sering karyawan meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung ataupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya yang tidak sesuai dengan tata tertib lingkungan pekerjaan.

4. Protes karyawan semakin meningkat

Karyawan yang ingin melakukan perpindahan pekerjaan, akan lebih sering memprotes kepada atasannya mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan. Perihal protes yang dijadikan perhatian biasanya berkaitan dengan *feedback* atas

jasanya pada perusahaan atau peraturan lain yang tidak sejalan dengan harapan karyawan.

5. Tindakan positif yang tidak seperti biasanya

Untuk hal ini mayoritas berlaku bagi karyawan yang memiliki karakter positif. Karyawan ini memiliki bertanggung jawab penuh pada tugas yang diemban, dan jika tindakan positif karyawan berbeda atau tidak seperti biasanya justru menunjukkan karyawan ini ingin melakukan *turnover*.

2.1.1.3. Dampak *Turnover Intention*

Keinginan karyawan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering di jumpai pada suatu organisasi. Rendahnya tingkat gairah kerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja akan mendukung tenaga yang berpotensi untuk *resign* dari perusahaan dan mendapatkan pekerjaan diperusahaan lain agar terpenuhi keinginan mereka. Jika pekerjaan yang didapatkan cocok dengan kemampuan dan nyaman pada kondisi pekerjaan, maka karyawan tersebut akan betah bekerja di dalam perusahaan itu. Tetapi jika kondisi pekerjaan yang tidak nyaman maka akan terjadinya keinginan untuk keluar yang tinggi. Tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, seperti terjadinya hal yang tidak stabil dan pasti terhadap kondisi karyawan dan meningkatnya biaya sumber daya manusia untuk pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan hingga biaya rekrutmen serta pelatihan kembali (Putra dan Suana, 2016).

2.1.1.4. Komponen *Turnover Intention*

Terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut (Ayu dan Mayliza, 2019):

1. Komponen organisasional, meliputi pengelolaan perusahaan pada MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan adil dan hubungan antar rekan kerja.
3. Peluang atau perencanaan karir.
4. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan, dan bonus (kompensasi).
5. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

2.1.1.5. Cara Menurunkan *Turnover Intention*

Beberapa strategi yang dapat dicoba oleh bagian sumber daya manusia perusahaan untuk meminimalisir *turnover intention* adalah sebagai berikut (Halimah dkk, 2016):

1. Motivasi

Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk *reward* bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik. Tetapi pada dasarnya, penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan usaha untuk mempertahankan karyawan. Terdapat dua permasalahan yang perlu diperhatikan yang secara umum terjadi pada para karyawan, dengan ibarat sebagai “*shove*”, faktor yang mendorong mereka untuk terdemotivasi dan ibarat “*tugs*”, tarikan yang

mendorong mereka untuk termotivasi. Kesalahan yang sering dilakukan pemimpin perusahaan adalah berfokus hanya kepada motivator, tanpa melihat pada faktor apa yang membuat karyawannya sulit melakukan hal yang benar.

2. Menjaga kepuasan karyawan

Berkaitan dengan hal ini, seorang pemimpin mempunyai tugas yang cukup sulit yakni mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai karyawannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mendengar apa yang mereka butuhkan. Berbagai macam survei untuk mengetahui opini karyawan juga sudah mulai banyak berkembang akhir-akhir ini. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan menetapkan benefit yang tepat sasaran, demi terciptanya *turnover intention* yang rendah.

3. Rekrutmen

Cara penurunan tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dari mulai tahap rekrutmen karyawan dengan cara menarik perhatian kandidat berkualitas melalui proses seleksi yang terstruktur dan ketat. Beberapa cara dapat dilakukan, dari paling murah hingga yang mengeluarkan biaya yang tinggi. Misalnya, menawarkan peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri, dan cara-cara kreatif lainnya.

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah rangkaian kegiatan dalam suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang harus selesai pada jangka waktu tertentu. Menurut

Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dijalankan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan sebagai hasil perkalian norma waktu dan volume kerja. Demikian pengertian beban kerja yaitu sebuah proses individu menyelesaikan suatu pekerjaan / klasifikasi jabatan yang dilaksanakan pada kondisi normal untuk jangka waktu tertentu. Dimensi pengukuran beban kerja yang dikaitkan dengan performansi, yaitu (Ariani, 2017):

1. Beban waktu (*time load*) yaitu mengenai jumlah waktu yang disediakan dalam menyusun rencana, pelaksanaan, dan pengawasan tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu mengenai bagaimana mental yang dimiliki dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stres load*) yaitu mengenai risiko pekerjaan, frustrasi, dan kebingungan.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan profesionalitas tugas, tanggung jawab dan kepentingan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja tidak hanya tugas tertentu, tetapi juga orang tertentu. Hal ini berarti bagaimana seorang karyawan dalam memotivasi dirinya apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Juniati, 2018). Beban kerja masing-masing karyawan diharapkan adil sehingga dapat menghindari munculnya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya. Hal tersebut juga berlaku untuk menghindari adanya karyawan yang terlalu banyak beban tugasnya dan ada karyawan yang terlalu sedikit beban tugasnya sehingga terlihat menganggur (Karauwan dkk, 2015).

Beban kerja dapat bersifat positif dan negatif tergantung dari persepsi. Persepsi beban kerja sebagai serangkaian proses individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan pada makna yang diberikan ke lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja lebih dikaitkan pada atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang erat dengan suatu pekerjaan, dan individu menilai beban kerja sebagai sejumlah kewajiban menyelesaikan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas fisik dan mental dan harus dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu tertentu, apakah memiliki dampak baik atau tidak baik pada pekerjaannya. Standar tenaga kerja adalah kebutuhan waktu rata-rata tenaga kerja ketika mengerjakan pekerjaan khusus pada keadaan kerja normal. Standar tersebut dapat digunakan untuk menetapkan jumlah karyawan agar mendapatkan kemampuan produksi yang telah diharapkan (Paramitadewi, 2017).

Beban kerja dipengaruhi faktor eksternal dan internal yang dijabarkan sebagai berikut (Astuti dan Lesmana, 2018):

1. Faktor Eksternal (beban yang berasal dari luar tubuh pekerja):

- Tugas-tugas yang bersifat fisik seperti sikap kerja, kondisi kerja, tata ruang, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, tempat kerja, sedangkan yang bersifat mental seperti tanggung jawab pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, kompleksitas pekerjaan, dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- Organisasi kerja seperti model struktur organisasi, sistem penggajian, kerja malam, pelimpahan tugas dan wewenang, lama jam kerja, lama jam istirahat, dan *shift* kerja.

- Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis atau yang disebut *wrong stresor*.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi faktor eksternal. Berat ringan reaksi tubuh (*strain*) dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (kondisi kesehatan, ukuran tubuh, umur, jenis kelamin) dan faktor psikis (kepercayaan, motivasi, keinginan persepsi, dan kepuasan).

2.1.3. *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja memiliki empat aspek yang perlu diperhatikan yaitu kelanjutan kerja yang diharapkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek kerja yang memiliki risiko tinggi (*job feature at risk*), dan ketidakmampuan (*powerlessness*) (Desvarani dan Tamami, 2019).

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan. Beberapa dampak ketidakamanan kerja atau *job insecurity* bagi organisasi dan karyawan untuk jangka pendeknya adalah pada kompensasi, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti kepercayaan terhadap pemimpin semakin berkurang sehingga perbedaan pendapat akan sering terjadi.

Sedangkan untuk jangka panjang akan berdampak pada performa kerja, kesehatan mental, kesehatan fisik, dan keinginan melakukan perpindahan kerja. Beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah (Ridho dan Syamsuri, 2018):

1. Potensi kehilangan pekerjaan
2. Potensi perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan
3. Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman

2.1.4. Kompensasi

Kenyataan yang harus dihadapi bahwa motivasi utama bagi karyawan pada sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan nafkah. Apabila di satu pihak karyawan mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk menghasilkan karya pada satu organisasi, disisi lain juga mengharapkan menerima imbalan atas karya yang dihasilkan. Berdasarkan pandangan tersebut, imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Disebut sebagai tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, namun sudah direlevansikan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya organisasi bersudut pandang sebagai beban yang harus diterima oleh organisasi tersebut dalam upayanya mencapai tujuan dan sasaran. Hal itu berarti bahwa dalam hal pengembangan dan penerapan sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan para pekerja secara mutlak harus dipertimbangkan (Muhidin dan Winata, 2016).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Proses administrasi upah atau gaji (kompensasi) melibatkan keseimbangan dalam perhitungan dan merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang beriringan (Nuryana dan Alfinur, 2016). Kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja peroleh sebagai umpan balik dari pekerjaan yang diberikan baik dalam hitungan per jam ataupun secara periodik yang dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Dalam hal penyusunan sistem penggajian yang adil, manajemen perlu mempertimbangkan hasil dari evaluasi pekerjaan. Dengan adanya evaluasi, manajemen akan berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab, dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan mengkonversinya menjadi satuan uang (Supriyanto, 2015). Berdasarkan jenisnya kompensasi dibedakan atas dua yaitu (Kadir, dkk. 2017):

1. Kompensasi Finansial

Merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Jenis kompensasi finansial yaitu:

- Kompensasi finansial langsung yaitu kompensasi yang sistem pembayarannya dilakukan secara langsung dan diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*).
- Kompensasi finansial tidak langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan berbentuk uang namun pola pembayaran dilakukan sesudah tempo yang diberikan, atau pada peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang

telah disetujui kedua belah pihak sebelumnya. Kompensasi tidak langsung dapat diistilahkan sebagai tunjangan seperti asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan dari perusahaan, tunjangan untuk hari raya (THR) dan dana pensiunan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi dikaitkan dengan kondisi pekerjaan tertentu seperti tugas yang menarik, pekerjaan yang penuh tantangan, dan tanggung jawab pada pekerjaan dan lingkungan kerja ditempat orang itu bekerja seperti seperti lingkungan kerja secara fisik yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa riset terdahulu oleh Desvarani dan Tamami (2019), Fitriani dan Yusiana (2020), Gayatri dan Muttaqiyathun (2020), Mawei (2016), Nurfauzan dan Halilah (2017), Purwati dan Maricy (2021), Putra dan Suana (2016), Septiari dan Ardana (2016), Sutikno (2020), Udriyah, dkk. (2018) yang mendukung riset mengenai keterkaitan variabel beban kerja, *job insecurity*, kompensasi, dan *turnover intention* dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Objek dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Desvarani dan Tamami (2019)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Kepuasan Kerja ✓ Stres Kerja	Objek Penelitian: PT BPR Artha Prima Perkasa Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> ✓ Stres kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>
2	Fitriani dan Yusiana (2020)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ Kepuasan Kerja ✓ Beban Kerja ✓ Kompensasi	Objek Penelitian: PT. Sumber Inti Pangan Kuningan Alat Analisis: <i>Path Analysis</i>	✓ Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> ✓ Beban kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Kompensasi tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i>
3	Gayatri dan Muttaqiyathun (2020)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Kepuasan Kerja ✓ Komitmen Organisasi ✓ Beban Kerja	Objek Penelitian: Kantor XX Yogyakarta Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> ✓ Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> ✓ Komitmen organisasi berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Beban kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>
4	Mawei (2016)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Kepuasan Kerja ✓ Komitmen Organisasi	Objek Penelitian: PT. PLN Cabang Manado Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Kepuasan kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Komitmen organisasi tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i>
5	Nurfauzan dan Halilah (2017)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Objek Penelitian: PT Sandy Globalindo	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>

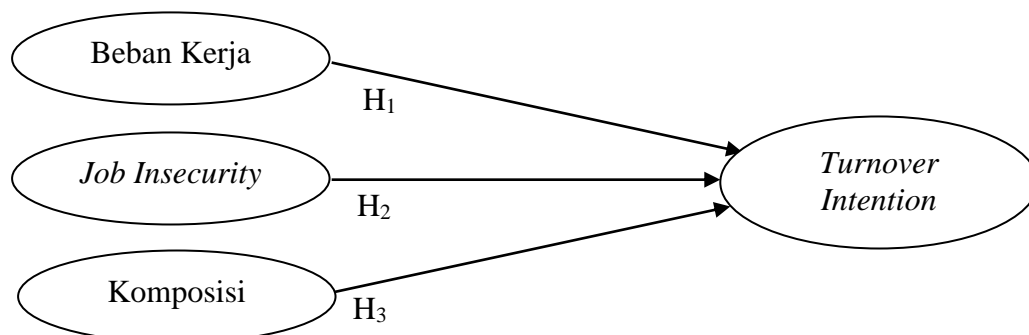
No	Nama Peneliti	Variabel	Objek dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel Independen: <i>Job Insecurity</i>	Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Sederhana	
6	Purwati dan Maricy (2021)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Beban Kerja ✓ Lingkungan Kerja	Objek Penelitian: PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> ✓ Beban kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i>
7	Putra dan Suana (2016)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Komitmen Organisasi	Objek Penelitian: Arma Museum & Resort Ubud Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>
8	Septiari dan Ardana (2016)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Stres Kerja	Objek Penelitian: Hotel Asana Agung Putra Bali Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Stres kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>
9	Sutikno (2020)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ Kepuasan Kerja ✓ Beban Kerja ✓ Kompensasi	Objek Penelitian: PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Alat Analisis: <i>Path Analysis</i>	✓ Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> ✓ Beban kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Kompensasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>
10	Udriyah, dkk. (2018)	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Variabel Independen: ✓ <i>Job Insecurity</i> ✓ Kepuasan Kerja ✓ Beban Kerja ✓ <i>Work Family Conflict</i>	Objek Penelitian: PT. Binabusana Internusa Semarang Alat Analisis: <i>Path Analysis</i>	✓ <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> ✓ Beban kerja berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i> ✓ <i>Work family conflict</i>

No	Nama Peneliti	Variabel	Objek dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				berpengaruh positif pada <i>turnover intention</i>

Sumber: Penelitian-Penelitian Terdahulu, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini, model yang digunakan adalah dengan menggunakan 2 variabel yaitu variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi) dan variabel dependen (*turnover intention*). Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 (tiga) hipotesis. Berikut model yang dapat disajikan untuk menggambarkan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini:



Sumber: Dikembangkan untuk studi penelitian, 2022

Gambar 2.1
Model Penelitian

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis sangat diperlukan dalam suatu penelitian untuk membantu suatu dugaan yang bersifat sementara pada objek penelitian yang akan diteliti kemudian dicari kebenarannya lebih lanjut melalui pengujian dengan menggunakan data yang telah ditentukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang melalui riset

akan diuji kebenarannya. Dikatakan jawaban sementara karena pada dasarnya merupakan jawaban atas permasalahan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran perlu diuji melalui analisis data (Suliyanto, 2009).

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antar karyawan biasanya berbeda sehingga persepsi berperan dalam beban kerja setiap karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mendorong karyawan untuk *resign* dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak setia pada perusahaan yang mengakibatkan peningkatan *turnover intention*. Tingginya pembebanan kerja berdampak pada semakin tinggi tingkat intensitas perputaran tenaga kerja. Beban kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat (Fitriantini, dkk. 2020)

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriani dan Yusiana (2020) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Sumber Inti Pangan Kuningan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Udriyah, dkk. (2018) memberikan hasil bahwa beban

kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Binabusana Internusa Semarang.

Berdasarkan penjelasan dan riset sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

2.3.2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity merupakan gambaran derajat kepada karyawan yang merasa terancam dalam pekerjaannya dan merasakan tidak mampu untuk melakukan segalanya. Kondisi ini terjadi karena semakin banyak pekerjaan berstatus kontrak maupun *outsourcing* yang diterapkan perusahaan. Banyaknya pekerjaan dengan jangka waktu tidak permanen menyebabkan karyawan yang merasakan *job insecurity* akan semakin banyak. Karyawan yang merasa tidak aman dalam kondisi pekerjaan, peningkatan karir, konflik peran, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kontrak pada pekerjaan karyawan dapat memicu peningkatan *turnover intention* karyawan yang terjadi di suatu perusahaan (Halimah dkk, 2016).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kurnia dkk. (2019) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setiawan dan Putra (2016) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Legian Village Hotel. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Widyasari, dkk. (2017)

memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Besakih Beach Hotel Denpasar.

Berdasarkan penjelasan dan riset sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H₂ : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

2.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi mempunyai peran penting dalam perputaran karyawan. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, maka niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan berkurang. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak. *Turnover intention* menggambarkan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Dampak dari *turnover intention* akan muncul ketika karyawan benar melakukan niatan itu yakni dengan keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain di organisasi lain.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutikno (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Nugraha (2018) yang

memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayu dan Mayliza (2019) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.

Berdasarkan penjelasan dan riset sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H₃ : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu) (Sugiyono, 2017). Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. XYZ di Kabupaten Kendal untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

3.2 Populasi dan Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Ferdinand (2011:215), populasi merupakan penggabungan dari seluruh elemen yang berasal dari peristiwa, hal atau orang yang berkarakteristik serupa serta menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dapat dipandang sebagai sebuah semesta riset. Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah seluruh karyawan di PT. XYZ di Kabupaten Kendal yang berjumlah 109 karyawan.

3.2.2 Pengambilan Sampel

Peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin

meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi (Ferdinand, 2011). Pengambilan sampel dilakukan secara *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode sensus dikarenakan jumlah populasi yang hanya 109 karyawan sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel.

3.3 Jenis dan Teknik Pengambilan Data

3.1.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui wawancara atau kuesioner. Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner atau angket ini adalah skala ordinal. Data yang diperoleh dari skala Likert adalah berupa data ordinal, karena skala Likert menggunakan lima angka penilaian, yaitu skor 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju, skor 2 untuk pernyataan tidak setuju, skor 3 untuk pernyataan netral, skor 4 untuk pernyataan setuju, dan skor 5 untuk pernyataan sangat setuju (Ferdinand, 2014). Pengumpulan data primer adalah dengan menyebarkan kuesioner pada 91 karyawan di PT. XYZ di Kabupaten Kendal. Penyebaran kuesioner akan dilakukan dengan rentang waktu selama 6 hari kerja hingga hasil penyebaran kuesioner dapat memenuhi jumlah sampel responden yang dilakukan.

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, data sekunder

yang digunakan berasal dari informasi mengenai data pendukung berkaitan dengan variabel penelitian, jumlah karyawan, dan gambaran umum objek penelitian.

3.1.2 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data sekunder yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal yang berupa surat kabar, transkrip, buku, notulen rapat, catatan, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya yang berhubungan dengan objek penelitian (Arikunto, 2010).

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengambilan data dengan cara mempelajari literatur, jurnal, buku-buku, dan tesis serta menggunakan layanan internet.

3. Kuesioner

Suatu metode penyusunan beberapa pertanyaan secara tertulis untuk selanjutnya dibagi kepada responden untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan aktivitas penelitian. Isi kuesioner terdiri atas:

- a. Identitas responden, yang meliputi tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel terdiri dari: beban kerja, *job insecurity*, kompensasi, dan *turnover intention*.

3.4 Definisi Konsep, Operasional, dan Pengukuran Variabel

Definisi konsep, operasional, dan pengukuran variabel merupakan definisi yang digunakan untuk memberikan suatu gambaran mengenai topik riset yang akan diteliti dan sebagai pengukuran variabel dalam riset untuk dijadikan dasar pembuatan kuesioner. Definisi konsep, operasional, dan pengukuran variabel dapat ditunjukkan sebagai berikut:

3.4.1. Variabel Dependen (*Turnover Intention*)

Turnover intention adalah preferensi karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaan yang dijalani didasarkan pada adanya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif dan kurangnya penghargaan sehingga mengakibatkan peningkatan pada rasa ketidakpuasan karyawan (Fitriantini, dkk. 2020). Indikator yang digunakan berdasarkan penelitian Udriyah, dkk. (2018) yaitu:

1. Berpikiran untuk keluar dari pekerjaan
2. Berpikiran keluar dalam waktu dekat
3. Lebih aktif mencari pekerjaan lain
4. Mengumpulkan alternatif pekerjaan lain
5. Memanfaatkan kesempatan kerja
6. Memilih tawaran pekerjaan yang lebih baik

3.4.2. Variabel Independen

3.4.2.1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses individu menyelesaikan suatu pekerjaan/klasifikasi jabatan yang dilaksanakan pada kondisi normal untuk jangka

waktu tertentu (Ariani, 2017). Indikator yang digunakan berdasarkan penelitian Tambengi, dkk. (2016) yaitu:

1. Waktu kerja
2. Jumlah pekerjaan
3. Tugas yang diberikan
4. Mengerjakan tugas dengan baik

3.4.2.2. *Job Insecurity*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan (Desvarani dan Tamami, 2019). Indikator yang digunakan berdasarkan penelitian Septiari dan Ardana (2016) yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
2. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan
3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi
4. Tingkat kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa tersebut
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

3.4.2.3. *Kompensasi*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Nuryana dan Alfinur, 2016). Indikator yang digunakan berdasarkan penelitian Hasibuan (2012) yaitu:

1. Gaji

2. Upah
3. Asuransi
4. Insentif
5. Tunjangan

Tabel 3.1
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
1	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Halimah dkk, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikiran untuk keluar dari pekerjaan 2. Berpikiran keluar dalam waktu dekat 3. Lebih aktif mencari pekerjaan lain 4. Mengumpulkan alternatif pekerjaan lain 5. Memanfaatkan kesempatan kerja 6. Memilih tawaran pekerjaan yang lebih baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan 2. Saya merasa ingin meninggalkan organisasi dalam waktu cepat 3. Saya melakukan pencarian pada pekerjaan lain 4. Saya selalu membaca iklan lowongan pekerjaan 5. Saya berpikir untuk keluar jika ada kesempatan yang lebih baik dari perusahaan lain 6. Saya berpikir untuk keluar jika ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan fasilitas lebih baik
2	Beban Kerja	Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Ketika menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja 2. Jumlah pekerjaan 3. Tugas yang diberikan 4. Mengerjakan tugas dengan baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang diberikan kepada Saya tidak sesuai kemampuan 2. Waktu yang diberikan kepada Saya tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Jumlah pekerjaan yang Saya terima tidak dapat diselesaikan 4. Saya tidak berusaha mengerjakan tugas dengan baik

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
		pada suatu tingkat tertentu (Paramitadewi, 2017).		
3	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan (Desvarani dan Tamami, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi 4. Tingkat kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa tersebut 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan ini tidak memiliki arti penting dalam perkembangan karir 2. Saya merasa terancam pada aspek-aspek pekerjaan 3. Saya merasa ada ancaman yang mungkin terjadi dan mempengaruhi pekerjaan 4. Saya merasa memiliki kepentingan tertentu mengenai potensi setiap peristiwa yang terjadi dalam perusahaan 5. Saya merasa terancam pada pekerjaan ditahun berikutnya
4	Kompensasi	Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya dan sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Asuransi 4. Insentif 5. Tunjangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang di berikan kepada Saya sudah sesuai dengan kebutuhan 2. Upah yang Saya terima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan di perusahaan 3. Asuransi perlindungan yang diberikan kepada Saya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan 4. Saya menerima insentif apabila target kerja telah terpenuhi 5. Saya menerima tunjangan hari raya, tunjangan kerja

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
		perusahaan (Sutikno, 2020).		lembur dan tunjangan lainnya dan sesuai dengan apa yang dikerjakan

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2013). Uji validitas bermanfaat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Product Moment* dengan menggunakan program SPSS. Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung *product moment* dengan r tabel *product moment* untuk 97 responden adalah 0,195 (Sugiyono, 2013).

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (*degree of freedom* atau derajat kebebasan) maka instrument dianggap valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (*degree of freedom* atau derajat kebebasan) maka instrument dianggap tidak valid, sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan validitas sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Analisis Faktor		
		r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,841	0,204	Valid
	X1.2	0,803	0,204	Valid
	X1.3	0,797	0,204	Valid
	X1.4	0,743	0,204	Valid
<i>Job Insecurity</i>	X2.1	0,788	0,204	Valid
	X2.2	0,712	0,204	Valid
	X2.3	0,831	0,204	Valid
	X2.4	0,890	0,204	Valid
	X2.5	0,890	0,204	Valid
Kompensasi	X3.1	0,783	0,204	Valid
	X3.2	0,849	0,204	Valid
	X3.3	0,679	0,204	Valid
	X3.4	0,822	0,204	Valid
	X3.4	0,798	0,204	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,883	0,204	Valid
	Y2	0,881	0,204	Valid
	Y3	0,695	0,204	Valid
	Y4	0,772	0,204	Valid
	Y5	0,883	0,204	Valid
	Y6	0,881	0,204	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3.2 hasil pengujian validitas diperoleh hasil r hitung masing-masing indikator variabel $>$ r tabel (0,204) sehingga instrumen yang dipakai penelitian ini adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur untuk mengetahui konsisten jawaban dari responden melalui questioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu questioner dikatakan handal dan reliabel, jika jawaban seseorang pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Pada uji Alpha dinilai reliabel

jika lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2013). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan menunjukkan bila koefisien Alphanya lebih besar dari 0,7 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Beban Kerja	0,803	0,7	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,880	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,838	0,7	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,911	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Pada tabel 3.3 diketahui bahwa variabel kualitas merek, promosi, identitas merek, dan brand image memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 sehingga instrumen penelitian sudah reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.6.1. Metode Analisis Data

3.6.1.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi (Ghozali, 2016). Statistik deskriptif adalah statistika untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai deskripsi responden (usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, dan masa kerja) dan deskripsi hasil kuesioner (beban kerja, *job insecurity*, kompensasi, dan *turnover intention*).

3.6.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi pada *turnover intention* di PT. XYZ di Kabupaten Kendal dengan alat analisis statistika yang didukung dengan software *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Model persamaan analisis regresi linear dalam riset ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

β_0 : Konstanta

β_1 - β_3 : Koefisien Regresi

X_1 : Beban Kerja

X_2 : *Job Insecurity*

X_3 : Kompensasi

ε : Error Term

3.6.1.3. Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit's*)

Uji kebaikan model bertujuan untuk menentukan seberapa baik model yang dipakai cocok untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Uji kebaikan model secara statistik dapat diukur dari uji statistik F dan uji koefisien determinasi (Ghozali, 2016). Uji kebaikan model yang akan dilakukan meliputi:

3.6.1.4. Uji Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)

Pengujian signifikan simultan atau pengujian statisitik F dilakukan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang masuk ke dalam model regresi memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau apakah secara keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi sama dengan 5% ($\alpha = 0,050$) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari atau sama dengan 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,050 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rumusan hipotesis pengujian signifikansi simultan adalah sebagai berikut:

$H_{01}: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya seluruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*) atau seluruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (*turnover intention*).

H_{a1}: tidak semua β bernilai nol artinya seluruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (*turnover intention*) atau seluruh variabel independen (beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi) dapat menjelaskan variabel dependen (*turnover intention*).

3.6.1.5. Pengujian Hipotesis (Uji statistik t)

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji setiap hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan uji statistik yang tepat. Pengujian yang tepat untuk penelitian ini adalah uji statistik t. Hasil pengujian tersebut untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial dengan arah positif atau negatif berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁ : $\beta_1 \leq 0$, artinya beban kerja tidak berpengaruh positif pada *turnover intention*.

H_{a1} : $\beta_1 > 0$, beban kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*.

H₀₂ : $\beta_2 \leq 0$, artinya *job insecurity* tidak berpengaruh positif pada *turnover intention*.

H_{a2} : $\beta_2 > 0$, *job insecurity* berpengaruh positif pada *turnover intention*.

H₀₃ : $\beta_3 \geq 0$, artinya kompensasi tidak berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

H_{a3} : $\beta_3 < 0$, *job insecurity* berpengaruh positif pada *turnover intention*.

Taraf signifikansi adalah batas toleransi untuk menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,050$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,050$ maka H_a diterima, artinya variabel independen secara signifikan berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,050$ maka H_a ditolak, artinya variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.6.1.6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R Square*) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi terbatas. Nilai yang mendekati satu atau mendekati 100% mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum Responden

Gambaran umum responden menggambarkan keadaan dan kondisi responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 91 eksemplar, kuesioner yang kembali sejumlah 91 lembar kuesioner, dan tidak ada yang rusak, sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 91 lembar kuesioner dengan perincian penjelasan sebagaimana pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Tabel Rekap Hasil Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar peneliti	91
Kuesioner yang tidak kembali kepada peneliti	0
Kuesioner yang kembali kepada peneliti	91
Kuesioner yang dianggap rusak	0
Total kuesioner yang layak diolah	91
Persentase kuesioner yang kembali dan layak diolah	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Kuesioner yang diolah sebanyak 91 sampel dianggap memenuhi syarat penelitian karena sampel minimal penelitian adalah 50 responden (Sugiyono, 2010). Gambaran umum karakteristik responden antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	21-30 Tahun	25	27,5
	31-45 Tahun	50	54,9
	46-60 Tahun	16	17,6
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	60	65,9
	Perempuan	31	34,1
3	Pendidikan		
	SMA	67	73,6
	Diploma	14	15,4
	Sarjana	10	11,0
4	Lama Bekerja		
	1-3 Tahun	25	27,5
	> 3 Tahun	66	72,5
	Total	91	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan umur responden 21-30 tahun sebanyak 25 orang (27,5%), 31-45 tahun sebanyak 50 orang (54,9%), dan 46-60 tahun sebanyak 16 orang (17,6%). Sebagian besar umur responden 31-45 orang sehingga responden memiliki kemampuan untuk berusaha dan kemampuan untuk bekerja di PT. XYZ Kabupaten Kendal dengan baik. Jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 60 orang (65,9%) dan perempuan sebanyak 31 orang (34,1%). Sebagian besar jenis kelamin karyawan adalah laki-laki karena karyawan laki-laki bekerja dengan pekerjaan yang lebih membutuhkan banyak kekuatan dan tenaga dibandingkan karyawan perempuan. Pendidikan responden SMA sebanyak 67 orang (73,6%), diploma sebanyak 14 orang (15,4%), dan sarjana sebanyak 10 orang (11,0%). Sebagian besar responden berpendidikan SMA dengan demikian

karyawan lebih banyak bekerja menggunakan kekuatan dan tenaga di perusahaan. Lama bekerja responden 1-3 tahun sebanyak 25 orang (27,5%) dan > 3 tahun sebanyak 66 orang (72,5%). Sebagian besar lama bekerja responden adalah > 3 tahun, dengan demikian responden memiliki pengalaman dalam bekerja di perusahaan.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Dari deskripsi variabel terlihat gambaran kecenderungan jawaban semua responden terhadap suatu butir pernyataan kuesioner, apakah responden menjawab sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Deskripsi Statistik		
		Mean	Median	Modus
1	Beban Kerja	4,37	4	4
	X1.1	4,48	5	5
	X1.2	4,26	4	4
	X1.3	4,42	4	4
	X1.4	4,31	4	4
2	Job Insecurity	4,48	5	5
	X2.1	4,57	5	5
	X2.2	4,46	5	5
	X2.3	4,41	4	5
	X2.4	4,49	5	5
	X2.5	4,49	5	5
3	Kompensasi	4,14	4	4
	X3.1	4,04	4	4
	X3.2	4,15	4	4

No	Variabel	Deskripsi Statistik		
		Mean	Median	Modus
	X3.3	3,82	4	4
	X3.4	4,33	4	5
	X3.5	4,37	4	5
4	<i>Turnover Intention</i>	4,39	4	4
	Y1	4,31	4	4
	Y2	4,44	4	4
	Y3	4,40	4	4
	Y4	4,46	4	5
	Y5	4,31	4	4
	Y6	4,44	4	4

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki rata-rata (mean) adalah 4,37 sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel beban kerja.

Variabel *job insecurity* memiliki rata-rata (mean) adalah 4,48 sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 5 yang menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator dari variabel *job insecurity*.

Variabel kompensasi memiliki rata-rata (mean) adalah 4,14 sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel kompensasi.

Variabel *turnover intention* memiliki rata-rata (mean) adalah 4,39 sementara nilai yang sering muncul (mode) adalah 4 yang menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju terhadap indikator dari variabel *turnover intention*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,588	2,530		2,999	,004		
	Beban Kerja	,382	,118	,268	3,250	,002	,650	1,539
	Job Insecurity	,679	,098	,568	6,956	,000	,666	1,502
	Kompensasi	-,152	,067	-,153	-2,259	,026	,971	1,030

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai untuk variabel-variabel independen penelitian tidak terdapat masalah multikolinearitas. Model tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas karena semua variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 dan mempunyai nilai VIF < 10.

4.3.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada tahun periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 ^a	,615	,601	1,841	1,918

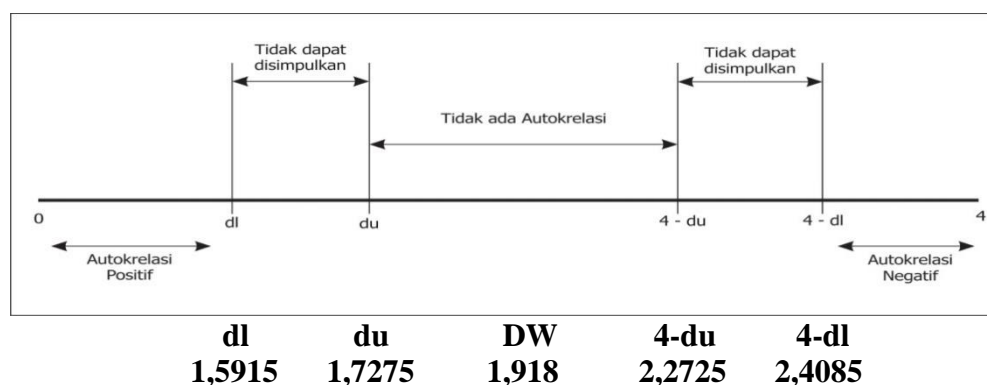
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Insecurity, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Hasil uji autokorelasi pada tabel 4.5 bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 1,765. Dengan signifikansi 5%, jumlah unit analisis 91 (n) dan variabel independen 3 (k = 3), didapat nilai $dl = 1,5915$ dan $du = 1,7275$. Nilai DW adalah $1,918 > du$ dan berada di antara du dan $4-du$, artinya $1,765 > du (1,7275)$ dan kurang dari $4-du (2,2725)$. Karena nilai DW hitung lebih besar dari batas atas (du) dan batas bawah ($4-du$) atau $du < dw < 4-du$ yaitu $1,7275 < 1,918 < 2,2725$, sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada model, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

Gambar 4.1
Uji Daerah Autokorelasi



4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji *Glejser* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,823	1,560		1,169	,246
Beban Kerja	-,099	,073	-,179	-1,371	,174
Job Insecurity	,023	,060	,049	,381	,704
Kompensasi	,039	,041	,099	,932	,354

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.6 menunjukkan tidak ada signifikansi variabel independen $< 0,05$ sehingga model regresi sudah layak dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80987912
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,048
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,535
Asymp. Sig. (2-tailed)		,937

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Hasil penujian normalitas didapatkan hasil bahwa data tersebut dengan nilai sig $0,937 > 0,05$ sehingga berdistribusi normal.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu kualitas produk, promosi, dan identitas merek terhadap brand image yang dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,588	2,530		2,999	,004		
Beban Kerja	,382	,118	,268	3,250	,002	,650	1,539
Job Insecurity	,679	,098	,568	6,956	,000	,666	1,502
Kompensasi	-,152	,067	-,153	-2,259	,026	,971	1,030

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Model regresi linier berganda yang diperoleh berdasarkan tabel 4.9 yaitu:

$$Y = 7,588 + 0,382X_1 + 0,679X_2 - 0,152X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Hasil koefisien regresi beban kerja (X_1), *job insecurity* (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 7,588. Hasil ini bermakna apabila setiap beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi bertambah 1% maka *turnover intention* akan bertambah 758,8%.

2. Hasil koefisien regresi beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,382. Hasil ini bermakna apabila setiap beban kerja bertambah 1% maka *turnover intention* akan bertambah 38,2%.
3. Hasil koefisien regresi *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,679, hasil ini bermakna apabila *job insecurity* bertambah 1% maka *turnover intention* akan bertambah 67,9%.
4. Hasil koefisien regresi kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,152. Hasil ini bermakna apabila kompensasi bertambah 1% maka *turnover intention* akan berkurang 15,2%.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *job insecurity* lebih dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ Kabupaten Kendal dengan nilai sebesar 0,679.

4.4.2 Uji t

1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 = Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.8 diketahui bahwa variabel kualitas produk mempunyai t hitung = 3,250 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa beban berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 = *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.8 diketahui bahwa variabel *job insecurity* mempunyai t hitung = 6,956 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 = Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel identitas merek mempunyai t hitung = -2,259 dan signifikansi $0,026 < 0,05$. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

4.4.3 Uji Model

Uji model digunakan untuk mengetahui kesesuaian model analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013). Hasil uji F yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Model

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,938	3	156,646	46,227	,000 ^a
	Residual	294,810	87	3,389		
	Total	764,747	90			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Insecurity, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 46,227 > F_{tabel} = 2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya pengujian model semua variabel bebas yaitu beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur besar variasi variabel bebas (X) dalam menjelaskan total variasi variabel terikat (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 ^a	,615	,601	1,841	1,918

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Insecurity, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini berarti bahwa beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi dalam menjelaskan total variasi terhadap *turnover intention* sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah:

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang diterapkan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal, maka *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan kerja akan semakin meningkat.

Beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antar karyawan biasanya berbeda sehingga persepsi berperan dalam beban kerja setiap karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mendorong karyawan untuk *resign* dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak setia pada perusahaan yang mengakibatkan peningkatan *turnover intention*. Tingginya pembebanan kerja berdampak pada semakin tinggi tingkat intensitas perputaran tenaga kerja. Beban kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat (Fitriantini, dkk. 2020)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriani dan Yusiana (2020) memberikan hasil bahwa beban kerja secara

signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Sumber Inti Pangan Kuningan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Udriyah, dkk. (2018) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Binabusana Internusa Semarang.

4.5.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar baik *job insecurity* yang diberikan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal, maka *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan kerja akan semakin meningkat.

Job insecurity merupakan gambaran derajat kepada karyawan yang merasa terancam dalam pekerjaannya dan merasakan tidak mampu untuk melakukan segalanya. Kondisi ini terjadi karena semakin banyak pekerjaan berstatus kontrak maupun *outsourcing* yang diterapkan perusahaan. Banyaknya pekerjaan dengan jangka waktu tidak permanen menyebabkan karyawan yang merasakan *job insecurity* akan semakin banyak. Karyawan yang merasa tidak aman dalam kondisi pekerjaan, peningkatan karir, konflik peran, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kontrak pada pekerjaan karyawan dapat memicu peningkatan *turnover intention* karyawan yang terjadi di suatu perusahaan (Halimah dkk, 2016).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kurnia dkk. (2019) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setiawan dan Putra (2016) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Legian Village Hotel. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Widyasari, dkk. (2017) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Besakih Beach Hotel Denpasar.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterapkan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal, maka *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan kerja akan semakin berkurang.

Kompensasi mempunyai peran penting dalam perputaran karyawan. Semakin besar kompensasi finansial yang diterima, maka niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan berkurang. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk

mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak. *Turnover intention* menggambarkan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Dampak dari *turnover intention* akan muncul ketika karyawan benar melakukan niatan itu yakni dengan keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain di organisasi lain.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutikno (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Nugraha (2018) yang memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayu dan Mayliza (2019) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y)
2. *Job insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y)
3. Kompensasi (X3) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti tidak memberikan penjelasan terperinci dimensi indikator masing-masing variabel seperti perbedaan beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi dengan pencapaian target *turnover intention*.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan berulang kali dari yang seharusnya dilakukan hanya satu kali dikarenakan kesibukan karyawan PT. XYZ Kabupaten Kendal yang tidak berada di tempat penelitian dalam satu waktu.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. XYZ Kabupaten Kendal atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi PT. XYZ Kabupaten Kendal
 - a. Disarankan mengurangi beban kerja karyawan agar karyawan tidak terlalu lelah dan jenuh dengan pekerjaannya sehingga *turnover intention* dapat berkurang dengan signifikan.
 - b. *Job insecurity* mempunyai pengaruh terbesar pertama terhadap *turnover intention*, maka *job insecurity* perlu mendapatkan prioritas utama untuk dikurangi dan diturunkan angka kejadian *job insecurity* yang dapat menyebabkan *turnover intention* dapat meningkat secara signifikan.
 - c. Kompensasi agar semakin ditingkatkan maka perusahaan dapat memberikan reward, bonus, dan tunjangan lainnya bagi karyawan untuk mengurangi *turnover intention*.
2. Bagi peneliti lain
 - a. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan studi perbandingan definisi operasional dari beragam definisi sehingga peneliti bisa membedakan target dimensi indikator.
 - b. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk bisa mengatur waktu penyebaran kuesioner sesuai dengan jadwal dari perusahaan tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, S. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok). *JMM UNRAM-Master Of Management Journal*. 6(1): 1-20.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R dan Lesmana, OKA. 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2): 42-50.
- Ayu, DG dan Mayliza, R. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *OSF Preprints*. 1-15.
- Ayuningtyas, F dan Nugraha, HS. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus Pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 7(3): 1-6.
- Desvarani, R dan Tamami, S. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA*. 11(1): 1-9.
- Ferdinand, A. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fitriani, LK dan Yusiana, N. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*. 3(2): 1-15.
- Fitriantini, R, Gayatri, dan Nurmayanti, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*. 8(1): 23-38.
- Gayatri, E dan Muttaqiyathun, A. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The 11th University Research Colloquium 2020: Bidang MIPA dan Kesehatan*. 77-85.

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, TN, Fathoni, A dan Minarsih, MM. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Journal of Management*. 2(2): 1-16.
- Hasibuan, MS. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniati, FS. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(3): 148-156.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., dan Purnomo, SH. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2: 62-75.
- Karauwan, R., Lengkong, VPK., dan Mintardjo, C. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. 3(3): 1196-1207.
- Kurnia, M., Sarianti, R., dan Fitria, Y. 2019. Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal EcoGen*. 2(1): 60-70.
- Lompoliu, WT., Nelwan, OS., dan Lengkong, VPK. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Iklim Organisasi terhadap Karyawan Turnover Intention PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*. 8(1): 554-564.
- Lumunon, EI., Riogilang, H., dan Supit, CJ. 2019. Evaluasi Kinerja Instalasi Pengolahan Air Limbah Komunal Kiniar Di Kota Tondano. *TEKNO*. 19(77): 67-76.
- Mawei, R. 2016. Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4(1), 17-32.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3): 407-428.
- Nurfauzan, MI dan Halilah, I. 2017. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. 3(1): 98-108.

- Nuryana, I dan Alfinur. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rokok Cakra Guna Cipta. 4(1): 59-76.
- Paramitadewi, KF. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6): 3370-3397.
- Purwati, AA dan Maricy, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 2(1): 77-91.
- Putra, KAR dan Suana, IW. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(12): 7697-7723.
- Ridho, S dan Syamsuri, AR. 2018. Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Informatika : Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*. 6(1): 73-81.
- Septiari, NK dan Ardana, IK. 2016. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(10): 6429-6456.
- Setiawan, INA dan Putra, MS. 2016. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(8): 4983-5012.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriyanto, A. 2015. *Tata Kelola Koperasi Kredit atau Koperasi Simpan Pinjam*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutikno, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
- Tambengi, dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. 494): 1088-1097.

- Udriyah, Riyadi, dan Utaminingtyas, RRB. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT BinaBusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnis*. 18(3): 163-182.
- Widyasari, S., Soliha, E., Wuryan, S., dan Damayanti, LD. 2017. Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga dan Citra Merk Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Empiris Pada Koran Harian Suara Merdeka di Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5(1): 117-132.
- Muhidin, SA dan Winata, H. 2016. *Manajemen Kearsipan: Untuk Organisasi Publik, Bisnis, Sosial, Politik, dan Masyarakat*. Bandung: Pustaka Setia.

Lampiran**PERSETUJUAN RESPONDEN PENELITIAN**

Kepada Yth,
Saudara/i Responden Penelitian
Di tempat
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian saya mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal)”**, maka saya mohon kepada Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Atas perhatian dan kerjasamanya Saya mengucapkan terima kasih.

Semarang, Desember 2022

Songeb

KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan PT. XYZ di Kabupaten Kendal)

Identifikasi Responden

Silahkan saudara/i mengisi identitas di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Anda.

1. Umur : a. 21-30 tahun b. 31-45 tahun c. 46-60 tahun
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Pendidikan : a. SMA b. Diploma c. Sarjana
4. Lama bekerja : a. 1-3 tahun b. > 3 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Mohon Saudara/i mengisi semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.
2. Petunjuk mengisi kuesioner:

Silahkan saudara/i mengisi kuesioner di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Anda.

- a. STS = SANGAT TIDAK SETUJU
- b. TS = TIDAK SETUJU
- c. N = NETRAL
- d. S = SETUJU
- e. SS = SANGAT SETUJU

A. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Tugas yang diberikan kepada Saya tidak sesuai kemampuan					
2	Waktu yang diberikan kepada Saya tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Jumlah pekerjaan yang Saya terima tidak dapat diselesaikan					
4	Saya tidak berusaha mengerjakan tugas dengan baik					

B. Job Insecurity

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Saya merasa pekerjaan ini tidak memiliki arti penting dalam perkembangan karir					
2	Saya merasa terancam pada aspek-aspek pekerjaan					
3	Saya merasa ada ancaman yang mungkin terjadi dan mempengaruhi pekerjaan					
4	Saya merasa memiliki kepentingan tertentu mengenai potensi setiap peristiwa yang terjadi dalam perusahaan					
5	Saya merasa terancam pada pekerjaan di tahun berikutnya					

C. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Gaji yang di berikan kepada Saya sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Upah yang Saya terima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan di perusahaan					
3	Asuransi perlindungan yang diberikan kepada Saya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan					
4	Saya menerima insentif apabila target kerja telah terpenuhi					
5	Saya menerima tunjangan hari raya, tunjangan kerja lembur dan tunjangan lainnya dan sesuai dengan apa yang dikerjakan					

D. Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan					
2	Saya merasa ingin meninggalkan organisasi dalam waktu cepat					
3	Saya melakukan pencarian pada pekerjaan lain					
4	Saya selalu membaca iklan lowongan pekerjaan					
5	Saya berpikir untuk keluar jika ada kesempatan yang lebih baik dari perusahaan lain					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
6	Saya berpikir untuk keluar jika ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan fasilitas lebih baik					