

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Chanifatul Azizah¹, Rochiyati Murniningsih^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah

Magelang, Indonesia

Email: rochiyati.murni@ummgl.ac.id

ABSTRACT

Keywords:

Job insecurity;
Workload;
Turnover
Intention; Job
satisfaction

This study aims to analyze job insecurity and workload on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable. Sampling using purposive sampling method. Testing the instrument consisting of a validity test using the Confirmatory Factor Analysis (CFA) method, while for the reliability test using the Cronbach alpha analysis method. The analytical tool used in this study is the Smart PLS version 3.0 program with the mediation method is Variance Account For (VAF). The results obtained from this study are: (1) job insecurity does not have a positive effect on turnover intention. (2) workload has a positive effect on turnover intention (3) job satisfaction has a negative effect on turnover intention (4) job insecurity has a negative and significant effect on turnover intention (5) workload has a negative and significant effect on turnover intention (6) job satisfaction does not mediate the effect of job insecurity on turnover intention. (7) job satisfaction mediate the effect of workload on turnover intention.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Job insecurity;
Workload;
Turnover
Intention; Job
satisfaction

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Sampling menggunakan metode *purposive sampling*. Pengujian instrument yang terdiri uji validitas menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan metode analisis Cronbach alpha. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software Smart PLS 3.0, dengan uji mediasi Variance Account For (VAF). Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu: (1) *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, (2) *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. (3) *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (4) *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (5) *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (6) *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (7) *job satisfaction* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan cara memberdayakan dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan maksimal. Apabila perusahaan tidak melakukan pemberdayaan karyawan dengan baik maka karyawan akan memiliki

keinginan untuk melakukan *turnover*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan dari seorang individu yang mempunyai keinginan tinggi untuk meninggalkan perusahaan dengan beragam alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Apriyanto & Haryono (2020) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi mengakibatkan hilangnya karyawan yang kompeten, maka perusahaan mengalami penambahan biaya untuk melakukan perekrutan, seleksi, serta memberikan pelatihan pada karyawan baru sesuai dengan kriteria perusahaan. Terjadinya *turnover* dilatar belakangi dengan ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola individu.

CV Putmasari Pratama merupakan perusahaan menengah yang bergerak di bidang telekomunikasi sebagai mitra distributor telkomsel untuk wilayah Magelang, Temanggung, Wonosobo, Purworejo, dan Kulonprogo. CV Putmasari Pratama mempunyai tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, hal ini disebabkan adanya beban kerja yang berat melebihi kemampuan karyawan, sehingga kepuasan kerja tidak tercapai dan dapat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adanya persoalan tersebut menyebabkan karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja sehingga karyawan akan melakukan *turnover*. Dilihat dari data *turnover* yang terjadi di CV. Putmasari Pratama periode 2017-2021.



Gambar 1. Grafik *Turnover* Karyawan CV. Putmasari Pratama
Sumber : CV.Putmasari Pratama (2022)

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan CV Putmasari Pratama dalam kurun waktu 2017-2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan *turnover* yang signifikan sebanyak 75% karyawan. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara dari pihak internal, yang mengatakan penyebab terjadinya *turnover* yaitu tidak ketercapaian target, pemberlakuan Surat Peringatan (SP) setiap *key indikator performance* yang tidak tercapai, status karyawan kontrak, konflik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang berat.

Ariyanti & Mahera (2018) menjelaskan bahwa workload merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam organisasi dengan periode waktu yang ditentukan. Beban kerja yang berat memunculkan rasa kekhawatiran pada karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakamanan karyawan merupakan kondisi adanya rasa khawatir terhadap hilangnya pekerjaan dimasa mendatang. Kekhawatiran karyawan jika tidak terkontrol maka berdampak keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Oleh karena itu karyawan perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat mengontrol karyawan untuk melakukan *turnover*. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemikiran karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya,

yang dapat muncul berdasarkan suatu penilaian pada situasi kerja, seperti adanya sikap saling menghargai dalam pencapaian atau prestasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Fenomena tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana tingkat kekhawatiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berat dan apakah hal tersebut berdampak pada keinginan karyawan melakukan *turnover*. Peneliti juga meneliti bagaimana peran *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* maupun *workload* terhadap *turnover intention*.

METODE

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana dalam menentukan banyaknya sampel melalui pertimbangan tertentu. Pemilihan sampel pada penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Status karyawan sebagai karyawan tetap.
- b. Sudah bekerja minimal 1 tahun.

Kriteria tersebut ditentukan sebagai dasar pemilihan sampel, karena karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dianggap sudah memahami situasi dan kondisi perusahaan, sehingga diperoleh sampel 90 responden.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan kuesioner. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, buku maupun artikel yang berhubungan dengan variabel *job insecurity*, *workload*, *turnover intention* dan *job satisfaction*.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Putmasari Pratama. Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Uji Mediasi dengan menggunakan metode Variance Account For (VAF) .

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI R² (Koefisien Determinasi)

Hasil Uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Persamaan		R Square	Adjusted R Square
Model I	Pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,169	0,150
Model II	Pengaruh terhadap <i>Job Satisfaction</i>	0,035	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan uji R^2 menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R square pada model I yaitu 0,150. Hal ini berarti kemampuan variabel *job insecurity* dan *workload* dalam menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 15,0%, sedangkan sisanya 85,0 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model I. Pada model II memiliki nilai Adjusted R square sebesar 0,001 yang menjelaskan bahwa variabel *job insecurity* dan *workload* dalam menjelaskan variabel *job satisfaction* ialah sebesar 0,1% dan sisanya 99,9% dijelaskan faktor lain yang tidak di teliti.

Uji F

Hasil Uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji F

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.084	0.084
d_ ULS	0,746	0, 746
d_ G	0.321	0.321
Chi-Square	169.189	169.189
NFI	0.703	0.703

Sumber: Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan hasil uji f pada variabel *job insecurity*, *workload*, *job satisfaction* dan *turnover intention*, yang telah diolah pada model fit. Nilai NFI (*Normal Fit Index*) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0.703, hal ini menunjukkan nilainya mendekati angka 1 sehingga model penelian ini dapat dikatakan layak atau baik.

Uji Mediasi

Pengujian mediasi dengan SEM- PLS menggunakan metode Variance Account For (VAF) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Mediasi dengan Metode VAF

Pengaruh Tidak Langsung		
1	<i>Job insecurity – Job satisfaction – Tunover Intention</i>	0,011
2	<i>Workload - Job satisfaction – Tunover Intention</i>	0,013
Pengaruh Langsung		
1	<i>Job insecurity – Turnover intention</i>	0,051
2	<i>Workload – Turnover intention</i>	0,188
3	<i>Job satisfaction –Turnover intention</i>	- 0,037
4	<i>Job insecurity – Job satisfaction</i>	- 0,302
5	<i>Workload – Job satisfaction</i>	- 0,347
Pengaruh Total		
1	Pengaruh Tidak langsung (X1, Z, Y) + Pengaruh langsung (x1, Y)	0,011 +0,051 = 0,062
2	Pengaruh Tidak langsung (X2, Z, Y) + Pengaruh langsung (x2, Y)	0,013 + 0,188 = 0,201
VAF = Pengaruh tidak langsung / pengaruh total		
1	VAF = <i>Job insecurity</i>	0,011 / 0,062 = 0,177
2	VAF = <i>Workload</i>	0,013 / 0,201 = 0,646

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil hipotesis 1 menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, ditunjukkan bahwa t statistik $0,269 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai p value $0,785 > 0,05$. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa keawatiran mengenai arti pentingnya pekerjaan bagi karyawan rendah karena perusahaan CV Putmasari Pratama memberikan secara jelas mengenai *jobdesk* karyawan sesuai dengan masing-masing divisi, selain itu perusahaan juga memberikan reward setiap tahun dalam bentuk sertifikat serta bonus insentif pada karyawan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator lain yaitu pada indikator tingkat ancaman individu yang mungkin terjadi, seperti pemberian jaminan kesehatan pada karyawan berupa BPJS Ketenagakerjaan sehingga jika terjadi kecelakaan kerja, karyawan tidak perlu memikirkan tentang biaya sehingga menunjukkan bahwa karyawan akan merasa aman. Adanya hal tersebut menjadi pertimbangan karyawan untuk bertahan pada perusahaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari et al (2017), Audina & Kusmayadi (2018), dan Handaru et al (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*

Hasil hipotesis 2 menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan hasil t statistik $1,265 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai p value $0,206 > 0,05$. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan pada perusahaan tersebut apabila *workload* meningkat maka *turnover intention* pada perusahaan juga akan meningkat. *Workload* timbul karena adanya target karyawan yang harus dicapai tinggi, penggunaan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai prosedur, dan pemberian tugas yang bersifat mendadak maka hal tersebut akan mempengaruhi pikiran karyawan untuk melakukan *turnover*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Mahera (2018), dan Apriyanto & Haryono (2020) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Hasil hipotesis 3 menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan hasil t statistik $0,232 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai p value $0,817 > 0,05$. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menurun. Hal ini karena karyawan CV. Putmasari Pratama merasa puas terhadap perusahaan karena karyawan yang puas dengan gaji yang diterima, karyawan yang berkerja sesuai dengan *passion*, hubungan baik dengan atasan, dan hubungan yang tercipta baik antar sesama karyawan. Adanya rasa tersebut, karyawan akan berusaha berkontribusi untuk memajukan perusahaan, sehingga karyawan tidak mempunyai pikiran untuk keluar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriati (2021) dan Dewi & Agustina (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*

Hasil hipotesis 4 menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction ditunjukkan dengan hasil t statistik $2,459 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai p value $0,014 < 0,05$. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan yang merasakan kekawatiran dimasa mendatang terhadap pekerjaannya maka kepuasan karyawan akan menurun. Karyawan menganggap pekerjaan itu penting untuk sumber utama penghasilannya, dan karyawan takut jika tugas tidak terselesaikan dengan baik akan dapat diberhentikan sewaktu – waktu karena status karyawan kontrak sehingga karyawan akan kehilangan sumber penghasilannya. Kecemasan karyawan yang tinggi dapat diminimalisir dengan hubungan antar karyawan baik, dan fasilitas yang mendukung sehingga karyawan merasa puas dan tidak merasakan cemas mengenai aspek – aspek pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrayasa & Astrama (2021) dan Amin & Pancasasti (2022) yang menyatakan bahwa berpengaruh job insecurity negatif dan signifikan terhadap job satisfaction

Pengaruh workload terhadap job satisfaction

Hasil hipotesis 5 menunjukkan bahwa workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction ditunjukkan dengan hasil t statistik $3,497 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai p value $0,001 < 0,01$. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa adanya beban kerja yang berat maka kepuasan kerja karyawan menurun. Beban kerja yang berat disebabkan oleh adanya target karyawan yang harus dicapai tinggi, penggunaan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai prosedur, dan pemberian tugas yang bersifat mendadak, sehingga walaupun karyawan menerima gaji tinggi, hubungan antar karyawan baik, jabatan di perusahaan naik, namun kepuasan karyawan tetap menurun jika beban kerja yang dicapai terlalu tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Astutik (2019) dan Hasyim (2020) yang menyatakan bahwa berpengaruh workload negatif dan signifikan terhadap job satisfaction

Pengaruh job satisfaction memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Hipotesis enam menunjukkan hasil bahwa uji mediasi dengan VAF diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel job satisfaction sebagai variabel mediasi antara job insecurity terhadap turnover intention sebesar 0,177 atau 17,7%. Peran job satisfaction tidak ada pengaruh mediasi karena standar untuk menentukan pengaruh mediasi yaitu nilai VAF $< 20\%$. Hasil diperoleh penelitian ini yaitu $17,7\% < 20\%$ dimana hasil uji ini sejalan dengan hasil uji job insecurity terhadap turnover intention yang menyatakan bahwa job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini terjadi karena perusahaan CV Putmasari Pratama memberikan secara jelas terkait jobdesk karyawan pada setiap deisi, selain itu perusahaan juga memberikan reward setiap tahun dalam bentuk sertifikat serta bonus insentif pada karyawan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian job satisfaction tidak memediasi job insecurity terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anisa (2019) dan Brahmanna & Dewi (2020) yang menyatakan bahwa job satisfaction mampu memediasi job insecurity terhadap turnover intention.

Pengaruh *job satisfaction* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

Hasil uji mediasi pengaruh *job satisfaction* sebagai mediasi antara *workload* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,064 atau 6,4%. *Job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*, dilihat dari hasil VAF $6,4\% \leq 20\%$. Artinya bahwa adanya target yang ditetapkan oleh perusahaan secara tidak langsung merupakan beban kerja bagi karyawan. Hal ini yang melatarbelakangi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan *turnover*, karena perusahaan menerapkan sistem peringatan setiap key indikator performance yang tidak tercapai. Hal tersebut yang menyebabkan adanya *turnover* pada karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto & Haryono (2020) dan Sutikno (2020) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi *workload* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, (2) *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, (3) *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (4) *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, (5) *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, (6) *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, dan (7) *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, hasil yang didapat menunjukkan bahwa tingkat kekhawatiran karyawan dalam memenuhi target atau menyelesaikan tugas - tugasnya dapat berpengaruh terhadap karyawan melakukan *turnover*. Adanya target tersebut karyawan merasa terbebani, namun pemberian sistem *reward* ini mampu mempengaruhi adanya kepuasan kerja pada diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tecnomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Ariyanti, Y., & Mahera, A. (2018). *Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departemen Store*. 5(1), 1–13.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. G. A. M. D. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89–98.

- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 15–39.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia.: *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, Vol. 23(No. 3), 491–501. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 25–37.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Sultan Agung*, 450–473.
- Widyasari, N. M., Subudi, I. G. A. M., & Dewi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2013–2132.