## PENGARUH *WORKLOAD* (BEBAN KERJA) DAN *JOB* *INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER* INTENTION PADA PERUSAHAAN MERGER PADA PT. UNITED TRACTORS PANDU ENGINEERING

## KABUPATEN BALANGAN

**SKRIPSI**

## logo stia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Oleh : | | |
| Nama | : | Fitri Yuliana |
| NIM | : | 219 057 20202 1004 |

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2023**

## PENGARUH *WORKLOAD (BEBAN KERJA) DAN JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERUSAHAAN *MERGER* PADA PT. UNITED TRACTORS PANDU ENGINEERING

## KABUPATEN BALANGAN

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana**

## logo stia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Oleh : | | |
| Nama | : | Fitri Yuliana |
| NIM | : | 219 057 20202 1004 |

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2023**

# LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI**

# PENGARUH *WORKLOAD (BEBAN KERJA) DAN JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERUSAHAAN *MERGER* PADA PT. UNITED TRACTORS PANDU ENGINEERING KABUPATEN BALANGAN

1. Nama Mahasiswa : Fitri Yuliana  
   N I M : 219 057 20202 1004  
   Program Studi : Administrasi Bisnis

Disetujui oleh\*  
Ketua Komisi Penguji : Saroyo, S.Hut, MM (…………….)

NIK. 005 057 051

Penguji I : Taufik Rahman, S.AB, M.AB (…………….)

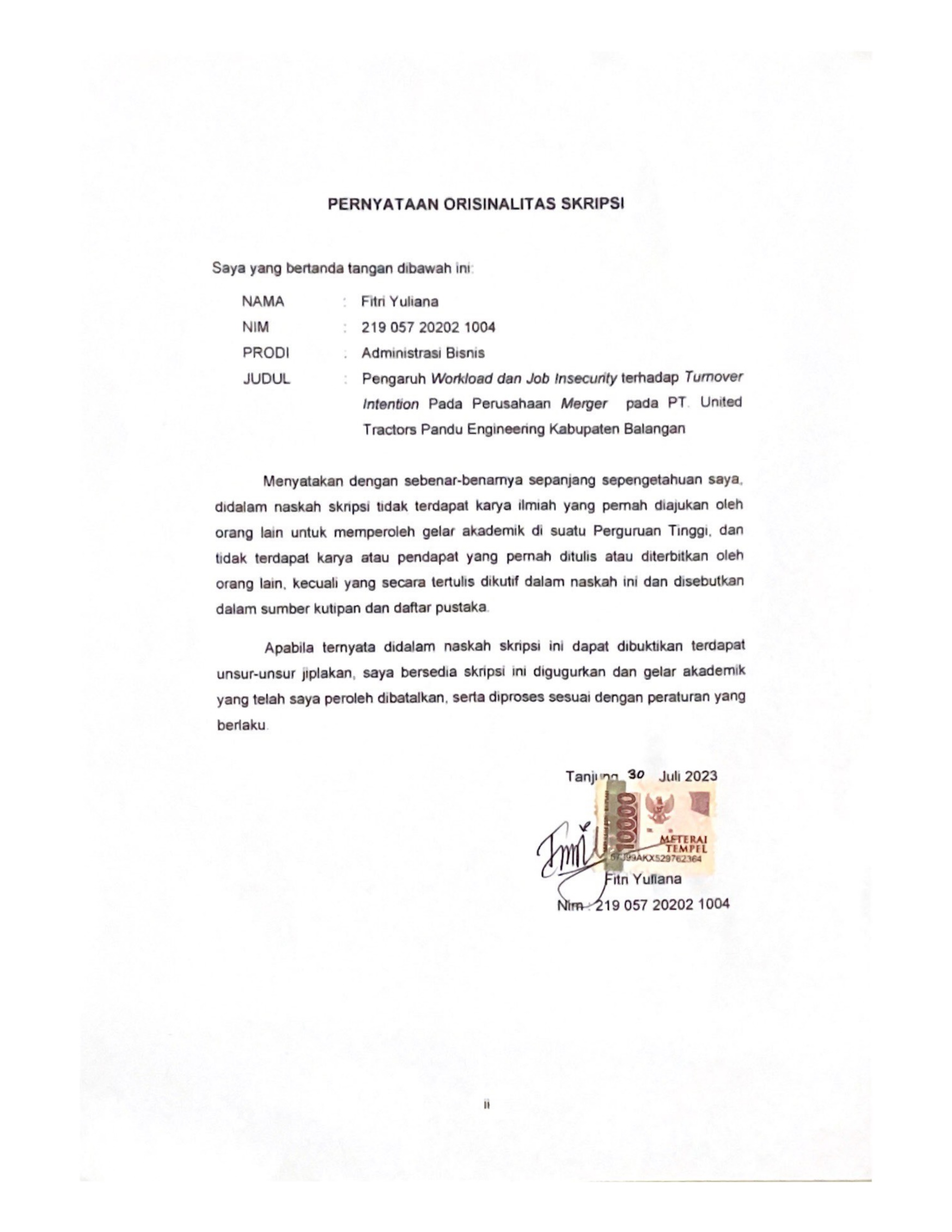
NIK. 005 057 030

Penguji II : Ahmat Farhani, S.Kom, M.AB (…………….)

NIK. 005 057 061

1. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada  
   tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal ……………….

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Mengetahui: |  | Tanjung, Juli 2023 |
| Ketua STIA Tabalong, |  | Ketua Prodi Administrasi Bisnis |
|  |  |  |
| Drs. Ahmat Harahap, M.AP |  | Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B |
| NIK. 005 057 003 |  | NIK. 055 057 058 |



****

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Kepada Ketua STIA Tabalong Bapak Drs. Ahmat Harahap, M.AP dan Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB, Bapak Taufik Rahman, S.AB, M.AB selaku pembimbing, penguji I Bapak Saroyo, S.Hut, MM dan penguji II Bapak Ahmad Farhani, S.Kom, M.AB dan pimpinan serta karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan, saya ucapkan terima kasih yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.

Sujud syukur dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada ibunda tercinta, keluarga serta teman-teman yang sangat saya sayangi, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan do’a yang dipanjatkan. Serta tak lupa saya sampaikan ucapan terima kasih kepada rekan-rekan kelas Administrasi Bisnis 2019 tanpa kalian saya bukan apa-apa.

Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Tanjung, Juli 2023 |
|  |  |  |
|  |  | Fitri Yuliana |
|  |  | Nim : 219 057 20202 1004 |

**ABSTRAK**

# Fitri Yuliana, NIM. 219057202021004, Program Strata 1 Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2023. Pengaruh *Workload (Beban Kerja) Dan Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Merger* Pada PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan Dosen Pembimbing bapak Taufik Rahman S.AB, M.AB

PT. United Tractors Pandu Engineering (UTPE) adalah perusahaan *Remanufacturing dan Reconditioning* komponen alat berat yang berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik kepada semua pelanggannya. Pada PT. United Tractors Pandu Engineering kasus *turnover* meningkat setelah perusahaan memutuskan melakukan *merger.* Sebagian besar karyawan yang berkeinginan melakukan *resign* atau keluar dari perusahaan, namun masih menunggu kepastian pekerjaan sebelum *resign*.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Workload (Beban Kerja) Terhadap Turnover Intention Pada karyawan. 2) Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada karyawan. 3) Pengaruh Workload (Beban Kerja) dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap dan kontrak PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan dengan jumlah sebanyak 55 responden. Menggunakan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *Workload* (Beban Kerja) Terhadap Turnover Intention Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering. Ada pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering. Ada pengaruh Workload (Beban Kerja) dan Job Insecurity secara bersama-sama Terhadap Turnover Intention Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering sebesar 41,1% dan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variable lainnya di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Workload*, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh *Workload dan Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Merger*  pada PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan ". Penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk tugas akhir pada program Strata-1 di Program Studi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Bapak Drs. Ahmat Harahap, M.AP, Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.AB, dan kepada Bapak Taufik Rahman, S.AB, M.AB selaku pembimbing, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penyusunan skripsi ini. Orang tua, saudara-saudara juga tak lupa atas do’a serta kasih sayang yang selalu tercurah kepada saya. Kepada Keluarga besar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, khususnya staff dan para dosen serta teman-teman seperjuangan saya di Program Studi Administrasi Bisnis terima kasih atas semua support, pelajaran, semangat, serta kerjasamanya selama ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Tanjung, Juli 2023 |
|  |  |  |
|  |  | Fitri Yuliana |
|  |  | NIM. 219057202021004 |

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL**

**LEMBAR PENGESAHAN i**

**PERNYATAAN ORISINALITAS ii**

**SURAT BEBAS PLAGIASI III**

**UCAPAN TERIMA KASIH iv**

**ABSTRAK v**

**KATA PENGANTAR vi**

**DAFTAR ISI vii**

**DAFTAR TABEL x**

**DAFTAR GAMBAR xi**

**DAFTAR LAMPIRAN xii**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 7
3. Tujuan Penelitian 7
4. Manfaat Penelitian 8
5. Manfaat Teoritis 8
6. Manfaat Praktis 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9**

1. Penelitian Terdahulu 9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia 11
3. *Workload* (Beban Kerja) 12
4. *Job Insecurity* 15
5. *Turnover Intention* 18
6. Kerangka Konseptual 21
7. Hipotesis 22

**BAB III METODE PENELITIAN 24**

1. Pendekatan Penelitian 24
2. Populasi dan Sampel Penelitian 24
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 25
4. Lokasi Penelitian 30
5. Metode Pengumpulan Data 30
6. Jenis dan Sumber Data 31
7. Analisis Data 32
8. Jadwal Penelitian 37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38**

1. Deskripsi Data 38
2. Uji Hipotesis 60
3. Pembahasan 67

**BAB V PENUTUP 75**

1. Kesimpulan 75
2. Saran 75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

**No. Judul Tabel Halaman**

1. Tabel 3.1 Definisi Operasional 27
2. Tabel 3.1 Kriteria Penilaian Skala Likert 31
3. Tabel 4.1 *Descriptive Statistic* *Workload* 50
4. Tabel 4.2 *Descriptive Statistic* *Job Insecurity* 50
5. Tabel 4.3 *Descriptive Statistic* *Turnover Intention* 51
6. Tabel 4.4 Deskriptif Frekuensi *Workload* 53
7. Tabel 4.5 Deskriptif Frekuensi *Job Insecurity* 56
8. Tabel 4.6 Deskriptif Frekuensi *Turnover Intention* 58
9. Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Workload* (X1) 61
10. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X2) 61
11. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y) 62
12. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Workload* (X1) 62
13. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* (X2) 63
14. Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y) 63
15. Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda 63
16. Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) 65
17. Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan) 66
18. Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi 66

**DAFTAR GAMBAR**

**No. Judul Tabel Halaman**

1. Kerangka Konseptual 22

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Job Desc Karyawan PT. United Tractors Pandu Engginering sebelum Marger
2. Job Desc Karyawan PT. United Tractors Pandu Engginering setelah Marger
3. Daftar Turnover Karyawan PT. United Tractors Pandu Engginering
4. SK Dosen Pembimbing
5. Surat Tugas Penelitian
6. Lembar Koreksi Ujian Sidang Proposal Skripsi
7. Lembar Konsultasi Skripsi
8. Daftar t Tabel
9. Lembar Data Coding SPSS Versi 26

## BAB I

## PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan pada era globalisasi meningkatkan persaingan yang semakin tinggi, khususnya dalam bidang usaha. baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk selalu mempertahankan eksistensi di dalam persaingan pasar bebas. Dalam menjalankan usahanya perusahaan tak bisa lepas dari masalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. SDM merupakan faktor utama perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. SDM dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi. Menurut (Daryanto & Abdullah, 2013) manajemen adalah cara manajer (orangnya) mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi pembantunya agar usaha yang sedang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Usman, 2010) berpendapat bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan dianggap seperti aset karena memiliki peran penting dalam mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan maka perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kualitas kerja yang baik dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan.

PT. United Tractors Pandu Engineering (UTPE) adalah perusahaan *Remanufacturing dan Reconditioning* komponen alat berat yang berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik kepada semua pelanggannya. Sebelum terbentuk UTPE, bisnis *remanufacturing* ini merupakan bagian dari *service division* UT dengan nama UT *Reman*. *Remanufaktur* (disingkat *Reman*) didefinisikan sebagai proses untuk menghidupkan kembali fungsi, kinerja dan daya tahan komponen ke tingkat yang sama dengan komponen yang baru. Pada awalnya perusahaan ini bernama PT. Universal Tekno Reksajaya. Namun setelah merger pada bulan Agustus 2022 akhirnya berubah nama menjadi PT. United Tractors Pandu Engineering.

Merger merupakan salah satu strategi penggabungan usaha untuk memperluas jaringan usaha dalam waktu yang singkat. Salah satu dampak psikologis dari merger adalah *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity*. Individu yang mengalami *Workload (Beban Kerja)* dan *Job* *Insecurity* berkepanjangan memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Penggabungan sumber daya manusia (SDM) dua perusahaan yang melakukan merger sangat penting. Apabila strategi adaptasi yang digunakan tidak tepat, maka karyawan dapat merasakan ketidakpastian (*uncertainty*) yang dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Kondisi semacam ini dapat menciptakan rasa ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka.

Kekhawatiran bisa memicu munculnya konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu *job insecurity* pada pekerjaan sehingga dapat menyebabkan *turnover* suatu perusahaan semakin tinggi. Pada PT. United Tractors Pandu Engineering kasus *turnover* meningkat setelah perusahaan memutuskan melakukan *merger.* Sebuah merger perusahaan juga memiliki resiko terjadinya “bentrok” antara dua budaya perusahaan yang berbeda. Para karyawan perlu melalui masa adaptasi lagi, sehingga ada kemungkinan tingkat produktivitas perusahaan turun selama beberapa waktu. Ketika banyak karyawan yang mengundurkan diri, beban kerja yang ditinggalkan karyawan tersebut dilimpahkan kepada karyawan yang tetap bertahan, akibatnya beban kerja karyawan meningkat. Apabila hal ini terus terjadi dapat menyebabkan karyawan semakin stress karena beban kerja berlebih.

*Workload (Beban Kerja)* merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sedigheh & Seyyed (2018) mendefinisikan *Workload* adalah perbedaan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan perusahaan tugas diterima. Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Sedangkan menurut Rahmawati dan Kurnia (2017), beban kerja adalah kemampuan dari tubuh karyawan untuk menerima pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara sementara. Sebagian besar karyawan yang berkeinginan melakukan *resign* atau keluar dari perusahaan, namun masih menunggu kepastian pekerjaan sebelum *resign*. Adapun faktor pendukung hal tersebut didapatkan data pada perusahaan yaitu jobdesk yang bertambah setelah merger, dari yang semula sebanyak 13 jobdesk (lampiran 1) menjadi ­19 jobdesk (lampiran 2) yang harus diterima karyawan tetap yang masih bertahan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat beban kerja tambahan yang diterima oleh karyawan setelah dilakukan merger. Hal ini membuat karyawan mengalami beban kerja berlebih. Sehingga dugaan sementara *Workload (Beban Kerja)* yang terlalu tinggi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. United Tractors Pandu Engineering.

*Job insecurity* Menurut (Suciati dkk., 2015) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Kondisi ini dipengaruhi beberapa factor, yaitu lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjannya dalam organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokkan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Smithson & Lewis dalam (Wardani, 2014) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Dari data report ADH (*Administration Departement Head*) dapat dilihat bahwa adanya indikasi *job insecurity.* Dalam kurun waktu empat bulan antara bulan Agustus-November 2022 sebanyak 6 karyawan memutuskan untuk melakukan *turnover* (resign) dan 2 karyawan keluar tanpa alasan (Lampiran 3). Hal ini dapat merugikan perusahaan karena para karyawan yang melakukan *turnover* adalah karyawan berpengalaman yang telah mengabdi kepada perusahaan selama lebih dari 5 tahun. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya terancam. Hal ini mendorong seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Keinginan karyawan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering di jumpai pada suatu organisasi. Rendahnya kegairahan kerja dan ketidak nyamanan di dalam bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah tersebut.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja, komitmen organisasional dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Kondisi dan perilaku karyawan sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Intensitas keluar atau keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan. Terjadinya turnover intention yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan.

*Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Menurut Tett dan Meyer dalam (Waspodo, 2013) bahwa *turnover intention* mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak buruk bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi juga akan mengindikasikan organisasi atau perusahaan yang tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru agar bisa bekerja secara efektif diperusahaan yang bersangkutan.

Berkurangnya karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kualitas pekerjaan yang tidak seimbang. Tanpa adanya dukung dari sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung oleh sarana prasarana yang bagus, akan tetap membuat perusahaan tidak dapat berkembang. Dan berupa hal yang buruk bagi sebuah perusahaan jika tidak ditanggani dengan baik. Dalam dunia kerja, terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang. Beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah *Workload (Beban Kerja)* dan *job insecurity*.

Menurut (Kristiyanto Tomi dkk., 2021), dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen)” menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut (Purwati. A dkk., 2021), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Workload (Beban Kerja), Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of*  PT. Bumi Raya Mestika *Employees”* didapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sertalingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* *intention* dan *job* *insecurity*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering”

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Ada Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering
2. Apakah Ada Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
3. Apakah ada Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
4. **Tujuan Penelitian**
5. Mengetahui Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering
6. Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
7. Mengetahui Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
8. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan penulis, Yaitu:

1. Secara Teoritis

Menambah dan memperkaya hasanah ilmu pengetahuan, khususnya pengetahuan tentang Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak lain yang berkepentingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1. Secara Praktis
   1. Bagi PT. United Tractors Pandu Engineering

Sebagai bahan informasi dan masukan serta kajian tentang Pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.

* 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam bentuk nyata dan menambah pengetahuan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Dalam uraian di bawah ini disajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*. Adapun hasil ringkasan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Purwati, dan Maricy (2021), dengan judul *The Influence of Workload (Beban Kerja) , Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of* PT. Bumi Raya Mestika *Employees*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* *intention* dan *job* *insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* *intention*.
2. Kristiyanto, T dan Khasanah, N. (2021), dangan judul Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 55.346. Hasil uji koefisien determinasi pada peneltian ini sebesar 82,7% yang dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen.
3. Gayatri, Eva dkk (2020), dengan judul Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
4. Solehah dan Ratnasari (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. Hasil Pengujian hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukan hasil t hitung 1,079 < t tabel 2,007 dan signifikan sebesar 0,286 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis untuk variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,912 > t tabel 2,007 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis variabel Job Insecurity (X3) nilai t hitung 2,900 > t tabel 2,007 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 7,836 (F hitung) > 2,78 (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).
5. Azizah, C dan Murningsih, R. (2022), dengan judul Pengaruh Job Insecurity dan Workload (Beban Kerja) Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu: (1) job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, (2) Workload (Beban Kerja) berpengaruh positif terhadap turnover intention. (3) job satisfication berpengaruh negatif terhadap turnover intention (4)job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction (5) Workload (Beban Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction (6) job satisfaction tidak memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, (7) job satisfaction memediasi pengaruh Workload (Beban Kerja) terhadap turnover intention.
6. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2012) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan unsur yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan lokasi dianggap seperti aset karena memiliki peran untuk mencapai visi misi serta tujuan perusahaan (Purwati dan Maricy, 2021). Agar tercapainya tujuan maka perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawantersebut dapat memberikan kualitas kerja yang baik dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

1. ***Workload* (Beban Kerja)**

Banyak ahli telah mengemukakan definisi dari beban kerja sehingga ada beberapa definisi yang berbeda dari beban kerja. Menurut (Mohtasham et al, 2017) mendefinisikan *Workload* adalah perbedaan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan perusahaan tugas diterima. Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Sedangkan menurut (Rahmawati dan Kurnia, 2017), beban kerja adalah kemampuan dari tubuh karyawan untuk menerima pekerjaan.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan pekerjaan de- mandat yang harus dihadapi. Mengingat manusia itu pekerjaan bersifat mental dan fisik, masing-masing memiliki perbedaan tingkat beban. Tingkat beban yang terlalu tinggi menghasilkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebihan; di sisi lain, intensitas pemuatan terlalu rendah biarkan kebosanan dan kebosanan atau di bawah tekanan.

Menurut (Murti, 2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Akan tetapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat.

Menurut (Suma’mur, 2018:73) menerangkan bahwa beban kerja tidak hanya fisik dan mental saja beban tetapi beban sosial. Kemampuan individu untuk memuat berbeda-beda sesuai dengan kapasitasnya. Beban kerja yang semakin bertambah menyebabkan waktu seseorang untuk bekerja tanpa mengalami kelelahan atau interupsi yang lebih singkat. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja.

Indikator *Workload* menurut (Mohtasham et al, 2017) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik termasuk tuntutan fisik, dan usaha. Beban mental meliputi tuntutan mental, tuntutan temporal, tingkat kinerja dan frustrasi, yaitu: Fisik permintaan, yaitu jumlah aktivitas fisik yang perlu dilakukan suatu tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengendalikan, berjalan dan lain-lain). Usaha, yaitu usaha yang dikeluarkan fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan. Tuntutan mental, yaitu jumlah aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk melihat, ingat, dan cari. Pekerjaan itu mudah atau sulit, sederhana atau rumit, dan longgar atau kencang. Permintaan sementara, yang merupakan jumlah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Bekerja perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan. Frustrasi level, yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan yang dirasakan dengan kinerja bagaimana menjadi sukses.

Ariyanti & Mahera (2018) menjelaskan bahwa workload merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diseselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam organisasi dengan periode waktu yang ditentukan. Beban kerja yang berat memunculkan rasa kekhawatiran pada karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya Ketidakamanan karyaawan 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 perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat mengontrol karyawan untuk melakukan turnover.

* + 1. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Rodahl dalam Artadi, 2015 menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

* + - 1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
      2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.
    1. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini menurut (Artadi, 2015) adalah

* + - 1. Target yang harus dicapai, dari indikator tersebut karyawan harus mampu menyelesaiakan pekerjaan, mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi.
      2. Kondisi pekerjaan, dari indicator tersebut karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. keamanan dan keselamatan kerja dijamin perusahaan, pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit.
      3. Penggunaan waktu kerja, dari indicator tersebut menunjukkan tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut untuk bekerja lebih cepat, pekerjaan yang kompleks membuat sulit membagi waktu.
      4. Standar pekerjaan, dari indicator tersebut perusahaan menunjukkan pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor, standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi.

1. ***Job Insecurity***

*Job Insecurity* adalah pengalaman persepsi subjektif dan persepsi sebagian besar muncul dari lingkungan kerja karyawan (Khan dan Qureshi, 2016). (De Witte et al., 2015) mendeskripsikan job insecurity sebagai pengalaman subjektif untuk merasakan risiko potensi kehilangan pekerjaan.

Menurut Saylor (Dalam Hanafiah, 2014) Job insecurity juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (job insecurty) seseorang. Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa job insecurity adalah ketidakamanan atau ketidak berdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalaninya saat ini.

Ketidakamanan kerja adalah pengalaman subyektif terancam oleh kehilangan pekerjaan, atau hilangnya fitur pekerjaan yang berharga (De Witte et al., 2015). Pada saat yang sama, job insecurity mungkin, secara rata-rata, lebih tinggi ketika kondisi pasar tenaga kerja tidak menguntungkan, misalnya selama krisis ekonomi, karena faktor-faktor ini menandakan kepada orang-orang bahwa pekerjaan mereka mungkin dalam bahaya (Chung & van Oorschot, 2011; Gallie et al., 2017; Shoss, 2017). Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Sandi (2014:19) mengemukakan job insecurity sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Suciati (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job* *insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah, 2014).

Menurut Pasewark dan Strawser dalam (Hanafiah, 2014) menyebutkan ada empat Indikator dalam *job insecurity* yaitu :

* + 1. Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran. Konflik ini muncul saat seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan. (Robbins & Judge, 2008)

1. Ketidakjelasan peran (*role Ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Greenberg & Robert A. Baron, 2007)

1. Perubahan organisasi (organizational change)

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalgz dan Rosenblatt 2002).

1. Pusat Pengendalian (Locus of Control)

Merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Secara internal, ini adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan secara eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memilki kepercayaan diri (Robbins & Judge, 2008).

1. ***Turnover Intention***

Berpindahnya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain secara terus menerus sangat berpengaruh bagi perusahaan. Banyak alasan yang membuat karyawan berkeinginanuntuk pindah dari perusahaannya salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut perlu memperbaiki kondisi kerjanya. Menurut (Waspodo et al., 2013) turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut (Waspodo dkk, 2013), tingginya tingkat Turnover intention telah mejadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adala sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru. Oleh karena itu, organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki.

Menurut (Harnoto dan Setiawan, 2018) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menurut Ronald dan Milkha (2014).

Jadi turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan low inisiative atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja. Turnover intention merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meningkatkan perusahaan atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meningkatkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut (Mobley, 2011) indikator pengukuran *turnover intention* adalah sebagai berikut :

* + 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
    2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
    3. Niat untuk keluar (*Intentio to Quit*) Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual di dalam penelitian ini menggunakan variable bebas (independent) yang dilambangkan dengan simbol (X), yaitu tentang *Workload (Beban Kerja)*  () dan *Job Insecurity (*). Adapun variabel terikat (dependent) yang dilambangkan (Y), yaitu tentang *Turnover Intention*.

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian terdahulu di Bab II maka, peneliti menentukan kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut :

Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah tahun 2023

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atah kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, sedangkan pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Moh. Nazir, 2013). Hipotesis yang akan diuji dengan taraf nyata 5% (diuji dua arah), yaitu :

H1 : *Workload (Beban Kerja)* berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover* *Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering.

H3 : *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* berpengaruh secara bersama-sama Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering.

**BAB III**

# METODE PENELITIAN

## Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji toeri teori tertentu dengan cara meneliti hubungan variable. Menurut (Sugiyono, 2013) Metode penelitian kuantitatifdapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
   * 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). PT. United Tractors Pandu Engineering memiliki 20 kantor cabang, 39 *site support,* 25 kantor perwakilan*,* serta berbagai titik lainnya. Total karyawan perseroan berjumlah 29,188 orang yang tersebar di seluruh wilayah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten balangan yang termasuk kedalam salah satu dari 39 site support Kabupaten Balangan yang jumlahnya 55 responden.

* + 1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasn dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini adapun teknik pengambilan sampel mengacu pada *Roscoe* dalam (Sugiyono, 2013) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 55 responden, maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 55 sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**
   * + 1. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang digunakan yaitu :

Variabel bebas (independent variable)

Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Workload (Beban Kerja)* () dan *Job Insecurity* .

1. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

* + 1. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Efendi, 2013) Definisi Operasional Variabel adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga mempermudah peneliti dalam menjalankan konsep tersebut dilapangan. Adapun Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. *Workload (Beban Kerja)*

Menurut (Soleman, 2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

* 1. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar (Wening, 2005).

* 1. *Turnover Intention*

Menurut (Siregar, 2006) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Diskripsi** |
| --- | --- | --- | --- |
| *Workload (Beban Kerja)* | Menurut Artadi (2015) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. | * + - 1. Target yang harus dicapai,       2. Kondisi pekerjaan,       3. Penggunaan waktu kerja,       4. Standar pekerjaan. | * + - * 1. Karyawan mampu menyelesaiakan pekerjaan.         2. Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.         3. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi. * Menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. * Keamanan dan keselamatan kerja dijamin persahaan * Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit * Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat * Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut untuk bekerja lebih cepat. * Pekerjaan yang kompleks membuat sulit membagi waktu * Pimpinan sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor * Standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi |
| *Job Insecurity* | Strawser (2001) Job insecurity merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar | 1. Konflik Peran 2. Ketidak jelasan peran 3. Perubahan organisasi | * + Menerima penugasan tanpa didukung sumber daya dan penjelasan yang baik.   + Melakukan penugasan yang mungkin ditolak oleh orang lain   + Bekerja dibawah perintah yang tidak jelas.   + Melakukan pekerjaan dalam penugasan yang tidak perlu.   + Budaya organisasi berubah   + merasa ada kemungkinan kehilangan pekerjaan   + Adanya ketidakberdayaan pegawai dalam menangani perubahan organisasi |
| *Turnover Intentions* (Y) | Menurut Mobley (2011) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. | 1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar | * + Karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaan.   + Merasa tidak nyaman dengan lingkungan yang ada   + Mencari Pekerjaan Lain.   + Menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari posisi saat ini   + Memiliki niat untuk resign dari pekerjaan saat ini   + Merasa tidak dihargai pada posisi saat ini |

## Sumber : Data diolah tahun 2023

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan.

## Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, kuisioner atau angket. Kuisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan peneliti tahu apa yang diharapkan responden. Kuisioner juga dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup. Disini peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu berupa laporan data penelitian berupa angka-angka, dan analisis menggunakan statistik. Sehingga akan mempermudah peneliti untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh antara variabel Komunikasiterhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode metode berikut :

1. Observasi

Menurut (Martono, 2015) mengungkapkan bahwa observasi atau pengamatan merupakan sebuah proses mendapatkan informasi atau data menggunakan panca indra. Cara memperoleh data dengan melihat situasi dan kondisi penelitian secara langsung dilapangan

1. Kuisioner (angket)

Menurut (Martono, 2015) Kuisioer atau angket adalah Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dikelompokkan menggunakan skala, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2016), Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai skor seperti dibawah ini :

**Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Skala Likert**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Kriteria | Skor | Singkatan |
| 1. | Sangat Setuju | 5 | SS |
| 2. | Setuju | 4 | S |
| 3. | Ragu-ragu | 3 | RR |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | TS |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 | STS |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

## Jenis dan Sumber Data

* + - 1. Jenis Data

jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa bagian dengan penjelasan sebagai berikut :

* + - * 1. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis mengambil pengertian data primer menurut (Sugiyono, 2016) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

* + - * 1. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

* + - 1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering Kabupaten Tabalong Kabupaten Tabalong. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian.

## Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014) analisis data adalah proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema. Proses analisis data dimulai dengan saluruh data yang tersedia dan berbagai sumber yaitu observasi, angket dan dokumen yang pernah ditulis dalam catatan lapangan dan analisis.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak, apabila hipotesis (Ha) diterima, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih tetapi bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Uji statistik dalam analisis deskriptif adalah bertujuan untuk menguji hipotesis (jawaban sementara) dari peneliti yang bersifat deskriptif. Penerapan jenis uji statistik untuk penelitian atau variabel berdasarkan skala pengukurannya, yaitu : nominal, ordinal dan interval/rasio. Analisis statistik deskriptif yang digunakan, yaitu :

1. Mean, yaitu nilai rata-rata dari yang diamati.
2. Maximum, yaitu nilai tertinggi dari data yang diamati.
3. Minimum, yaitu nilai terendah fari data yang diamati.
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
   * + - 1. Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Apabila nilai kolerasi diatas dari R maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah R maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

* 1. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012) uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Menurut Wiratna (2014), kuisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpa > 0,6.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2014) regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Y =  + *b1* X1 + *b2* X2 +e

Keterangan :

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

=bilangan konstanta regresi untuk X = 0 (nilai y pada saat

x nol)

*b=*koefisien arah regresi yang menunjukkan angka

peningkatan atau penurunan variabel Y bila bertambah atau berkurang 1 unit

X = Subjek dalam variabel Independen yang mempunyai nilai

tertentu.

e = error term

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2011), uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Ho: b1 = b2 = b3 = 0

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Beban Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Ha : b1, b2, b3, ≠ 0

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Beban Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Ho diterima dan Ha ditolak bila Signifikasi hitung > 0,05 Ho ditolak dan Ha diterima bila Signifikasi hitung < 0,05

1. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingakatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan F < 0,05 maka H3 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan F > 0,05 maka H3 ditolak Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah Suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) yang disebabkan karena perubahan variabel bebas (X) yang besarnya merupakan kuadrat dan koefisien korelasi dan penggunaannya dinyatakan dalam bentuk presentasi. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berkut :

R = r2 x 100%

Koefisien determinasi berganda terletak diantara nol dan satu. Apabila koefisien determinasi berganda mendekati nol, maka akan menunjukkan variabel-variabel bebas yang dipilih tidak dapat menyatakan dengan baik variabel terikat yang masih ada variabel bebas lain yang luput dari pengamatan. Sedangkan jika koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas yang telah dipilih sudah dapat menerangkan variabel terikat dengan sempurna (Ghozalo, 2016).

## Jadwal Penelitian

Pada tahap pertama yaitu persiapan penelitian dimana langkah yang dilakukan adalah pengusulan dan pengajuan judul, kemudian pengajuan proposal, dilanjutkan dengan perijinan penelitian. Selanjutnya tahap pelaksanaan, Langkah yang dilakukan adalah pengumpulan data dan analisis data. Kemudian yang terakhir adalah tahap penyusunan laporan.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data**

Deskripsi data bertujuan untuk mendeskripsikan data yang telah diperoleh selama proses penelitian dan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta masing-masing variabel dalam bentuk tabel frekuensi dan angka *presentase*.

1. **Gambaran Umum Perusahaan**

United Tractors Pandu Engineering (UT Group) adalah anak perusahaan dari PT United Tractors Tbk yang merupakan jawaban atas kebutuhan pelanggan terhadap komponen baik “*exchange”* komponen atau perbaikan komponen. Berada dibawah langsung United Tractors dan masuk ke dalam *construction machinery business.*

United Tractors Pandu Engineering (UTPE) adalah perusahaan *Remanufacturing dan Reconditioning* komponen alat berat yang berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik kepada semua pelanggannya. Sebelum terbentuk UTPE, bisnis *remanufacturing* ini merupakan bagian dari *service division* UT dengan nama UT *Reman*. *Remanufaktur* (disingkat *Reman*) didefinisikan sebagai proses untuk menghidupkan kembali fungsi, kinerja dan daya tahan komponen ke tingkat yang sama dengan komponen yang baru.

Pada tanggal 7 Juli 2011 berdirilah United Tractors Pandu Engineering. Lahirnya PT. United Tractors Pandu Engineering menjadikan semangat baru untuk perusahaan, semangat untuk mandiri dan menciptakan profit semaksimal mungkin. Pertumbuhan bisnis *remanufacturing* UT Reman sangat cepat, hal ini dapat dibuktikan dengan penjualan UT Reman pada awal tahun 2006 mencapai 9 Milyar rupiah hingga pada tahun 2010 mencapai 370 Milyar rupiah. Dengan adanya potensial pasar yang ada di Indonesia ini, diharapkan PT. United Tractors Pandu Engineering yang menjadi perusahan baru untuk UT dapat mencapai 1 Triliun rupiah.

Adapun Visi perusahaan UTPE yaitu menjadi perusahaan yang terbaik di kawasan Asia Pasifik sebagai penyedia “*Component Management Solution”* Alat Berat. Sedangkan Misi nya sebagai berikut :

1. Membantu pelanggan agar mencapai “*Optimum Unit Lifetime and Productivity*” melalui penyediaan “*Component Management Solution*” yang terbaik.
2. Menyediakan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan status *social*, serta pemenuhan kebutuhan diri yang didasari atas nilai-nilai prestasinya.
3. Memberi kontribusi pada kesejahteraan bangsa.
4. Menciptakan manfaat yang memiliki nilai tambah berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan-kepentingan (*stakeholder).*
5. Budaya ULTRA yang diterapkan oleh perusahaan UTPE adalah sebagai berikut :
6. Utamakan nilai tambah untuk kepuasan pelanggan
7. Lebih produktif dalam berinovasi dan perbaikan tanpa henti
8. Tim yang solid dan kolaborasi untuk mencapai hasil yang maksimal
9. *Responsible* atas setiap tindakan
10. Adaptif terhadap perubahan

Dalam menjalankan bisnisnya PT. UTPE menerapkan sertifikasi ISO9001:2008 sebagai Sistem Manajemen Mutu, dengan keyakinan mampu menyajikan produk dan layanan terbaik bagi pelanggannya. Serta dengan memanfaatkan kelebihan jaringan operasi yang dimiliki oleh PT UT, PT UTPE saat ini memproduksi *Remanufacturing & Reconditioning* dan telahmemiliki 10 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia yaitu :

1. UTPE Plant Pekanbaru : *Focus on Komatsu Small Machine*
2. UTPE Plant Jakarta : *Focus on Komatsu Genset & Big Machine*
3. UTPE Plant Balikpapan Mulawarman : *Focus on Small-Medium and Truck Power Train*
4. UTPE Plant Balikpapan Sudirman : *Focus on Engine*
5. UTPE Plant Balikpapan Cylinder : *Focus on cylinder product*
6. UTPE Plant Balikpapan *Fabrication* : *Focus on fabrication*
7. UTPE Plant Balikpapan Sangatta : *Focus on Electrical and Cylinder Product*
8. UTPE Plant Balikpapan Timika : *Focus on Electrical and Cylinder Product*
9. UTPE Plant Balikpapan Adaro : *Focus on Cylinder Product and General Overhaul Unit Komatsu*
10. UTPE Plant Banjarmasin : *Focus on Small-Medium and Engine*

UTPE tanpa henti mengembangkan produknya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan terus meningkatkan kualitas produk, *leadtime*, ketersediaan komponen siap pasang dan purna jual. Beberapa produknya sebagai berikut :

1. *Ultra Engine*
2. *Ultra Powertrain*
3. *Ultra Hydraulic*
4. *Ultra Fabrikasi*
5. *Ultra Cylinder*
6. *Ultra Electric*
7. *Ultra Services*
8. *Ultra Facility*
9. **Bidang Kerja/usaha PT. United Tractors Pandu Engineering**
10. Penanggung Jawab Operasional (PJO)
11. Memastikan *subordinate* melakukan prosedur kerja yang aman berdasarkan prosedur keselamatan kerja
12. Memfasilitasi kebutuhan yang menunjang bagi terselenggaranya proses kerja yang aman bagi *subordinate*
13. Mengontrol dan mengelola aktivitas perhitungan kapasitas produksi yang tersedia dan melakukan analisa kecukupan kapasitas produksI
14. Bertanggungjawab dalam penyusunan *Production Planning* *Monthly* berdasarkan kapasitas produksi dan *demand* dari *sales marketing*
15. Melakukan perencanaan atas *tool and equipment* untuk kebutuhan produksi tahun depan
16. Bertanggungjawab dalam memastikan dan mengontrol Proses Produksi sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga menghasilkan *product* yang berkualitas
17. Bertanggung jawab atas utilisasi dan *maintenance tools* & *equipment* sehingga mendukung proses produksi
18. Ikut serta dalam melakukan evaluasi *vendor* fabrikasi agar sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan
19. Bertanggungjawab atas pengembangan dan peningkatan keterampilan mekanik dan seluruh *staff production*, baik itu dengan cara *training*, mentor *system*,supervisi awal dan lain-lain.
20. *Environment* Safety Responbility *Officer (ESR)*
21. Membuat, menandatangani dan memberikan *direction* kepada seluruh karyawan atas Kebijakan Mutu, K3 (Keselematan, kesehatan kerja), KO (Keselematan operasi), Lingkungan, Tanggung Jawab Sosial, dan Keamanan
22. Memberikan arahan dan menyediakan kecukupan sumber daya esensial dalam pengelolaan sistem bidang *Environment, Health & Safety, Social Responsibility* yang sesuai dengan kebijakan operasional
23. Menetapkan Struktur organisasi serta menetapkan tugas, wewenang, tanggung jawab dan akuntabilitas, untuk pelaksanaan masing-masing pada sistem tersebut
24. Melakukan *review* dan evaluasi scara periodik terhadap pelaksanaan dan pencapaian pemenuhan peraturan perundangan & persyaratan lain, *activity plan*, hasil audit dan hasil genba pada masing-masing sistem manajemen tersebut
25. Melaporkan pelaksanaan pengelolaan system manajemen tersebut secara periodik kepada pihak-pihak yang berkepentingan

Melaksanakan tugas tanggung jawab spesifik sebagai PJO, yaitu :

1. Menandatangani semua prosedur operasional yang sifatnya spesifik site
2. Menjamin aspek teknis, konservasi, keselamatan pertambangan (K3 & KO) serta lingkungan pertambangan untuk dapat dibangun, diterapkan, dipastikan konsistens implementasinya, dan dipastikan dilakukan perbaikan secara berkelanjutan
3. Bertanggung jawab kepada KTT dengan melaporkan dan menjamin aspek teknis, konservasi, keselamatan pertambangan (K3 dan KO) serta lingkungan pertambangan
4. Wajib melaporkan insiden dan melaksanakan tindakan perbaikan atau hasil evaluasi atas insiden yang terjadi di area kerjanya,
5. Memahami dan menjalankan isi Permen ESDM Nomor 26 Tahun 2018, Kepmen ESDM Nomor 1827 K/30/MEM/2018 lampiran I sampai dengan lampiran VIII, Kepdirjen ESDM Nomor 185.K/37.04/DJB/2019 lampiran I sampai dengan lampiran II, Kepmen ESDM Nomor 1796 K/30/MEM/2018 lampiran I sampai dengan lampiran XIII, Kepmen ESDM Nomor 1806 K/30/MEM/2018 lampiran I sampai dengan lampiran XXIV, dan peraturan turunannya sesuai bidang pekerjaan perusahaan jasa pertambangan yang dipimpin
6. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku, baik bidang KPLH, Prinsip Operasional (etika bisnis & etika kerja), budaya perusahaan maupun dalam aspek *technical* pekerjaan
7. Mengoperasikan kendaraan/alat sesuai kewenangan yang dimiliki (jika memiliki kewenangan/KIMPER).
8. *Quality Officer (QO)*
9. Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan
10. Memverifikasi kualitas produk
11. Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk
12. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan
13. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah
14. Melakukan dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari perusahaan
15. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang
16. Membuat Pembukuan *Personal Quality Control (QC)*
17. *Supervisor (SPV)*
18. Mendelegasikan pekerjaan kepada Teknisi
19. Menentukan jumlah Teknisi dalam melakukan suatu pekerjaan
20. *Update progress* pekerjaan di *Meeting Direct Week (MDW) Level 2*, Melakukan *supervise* kegiatan produksi
21. Memastikan pelaksanaan pekerjaa sesuai standar waktu , kualitas dan *safety*
22. Menyusun *Individual Development Program (IDP)* Teknisi
23. Memfasilitasi pelaksanaan *training* dan *sertifikasi* sesuai rencana
24. Memastikan tersedianya sarana dan prasarana untuk proses produksi
25. Memonitor *facility* di *plant*
26. Memoniotr kebersihan lingkungan kerja
27. *Administration Departement Head (ADH)*
28. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan hubungan masyarakat
29. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan *recruitment* tenaga kerja
30. Bertanggung jawab untuk mencatat dan mengarsipkan data-data karyawan meliputi: *Curriculum vitae* & Daftar Hadir
31. Berhak untuk melakukan teguran dan pemecatan jika terjadi pelanggaran oleh karyawan dengan mekanisme yang telah ditetapkan.
32. Berhak dan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan rapat-rapat bulanan dan insidentil
33. Berhak dan bertanggung jawab untuk menevaluasi kinerja karyawan
34. Berhak untuk melakukan persetujuan terhadap *inventory order* dari *logistic maintenance*
35. *Production Planning & Inventory Control*
36. Membuat jadwal induk produksi dan pesanan pabrikan serta memperkirakan kebutuhan inventaris
37. Meninjau prakiraan penjualan, permintaan pelanggan, dan menjadwalkan *batch* produksi berdasarkan tingkat inventaris dan waktu produksi
38. Menyusun rencana pengadaan barang berdasarkan *demand forecasting* yang sebelumnya telah dilakukan
39. Memonitor persediaan selama proses produksi, stok barang yang tersedia di gudang, serta stok barang yang masuk dan keluar
40. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, *routing*, dan merencanakan jumlah produksi, demi mempercepat waktu pengiriman produk ke konsumen
41. Memastikan optimasi penggunaan mesin sehingga tidak ada mesin produksi yang rusak atau jarang dipakai
42. Membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan proses produksi melalui komunikasi dengan bagian marketing.
43. Menganalisis kapasitas dan kebutuhan sumber daya serta mengoordinasikan penyesuaian
44. Bertanggung jawab memastikan tingkat persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi yang memadai
45. *Leader*
46. Memberikan pembagian tugas kerja kepada mekanik atas dasar keahlian, hasil kerja dan azas keadilan
47. Mengawasi kinerja mekanik sehari-hari dibandingkan terhadap prosedur keja yang ada
48. Melakukan pembinaan terhadap kualitas mekanik *(coaching)*
49. Mengusulkan nama mekanik yang akan di *training* dan kebutuhannya
50. Mengembangkan proses kerja yang *efisien* dan *efektif* maupun proses kerja baru
51. Memberikan solusi terhadap masalah teknis yang tidak bisa dipecahkan oleh mekanik
52. Bertanggungjawab pada pengelolaan dan manajemen peralatan dan perlengkapan,termasuk peremajaannya
53. Bertanggungjawab atas hasil kerja mekanik dan melakukan fungsi *control*
54. Bertanggungjawab pada distribusi informasi terkait ITI, produk baru maupun kasus yang membutuhkan penanganan khusus pada mekanik
55. Mekanik
56. Menerapkan Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan hidup (K3-LH)
57. Menerapkan komunikasi di tempat kerja
58. Menerapkan kerja sama ditempat kerja
59. Mengidentifikasi komponen utama seorang mekanik
60. Melaksanakan perbaikan *(Major Repair)*
61. Membuat laporan pekerjaan
62. *Administration (ADM)*
63. Melakukan *filling* dokumen
64. Menginput data ke *database* perusahaan
65. Membantu divisi lain dalam hal administrasi dan pekerjaan lainya
66. Menjawab telpon dan merespon email masuk
67. Memastikan infrastruktur dan peralatan kantor tersedia dengan baik
68. *Customer Order Processor (COP) & Part Distribution Center (PDC)*
69. Pendistribusian serta penyimpanan inventaris barang dari/ke gudang
70. Menentukan perncanaan logistic
71. Menentuka lokasi pergudangan
72. Pelaksana dan pengendalian serta penyimpanan barang
73. Pendistribusian produk ke konsumen
74. Pelayanan serta informasi data inventaris gudang
75. *Tools Keeper*
76. *Throuble Shooting & Repair maintenance*
77. Menyusun *Daily check sheet, WI Maintenance & Periodical Maintenance sheet*
78. Melakukan *Monitoring Daily Check Operator*
79. Melakukan *Periodic Maintenance Equipment*
80. Merencanakan Kebutuhan *Sparepart Tool & Equipment*
81. Membuat Plan *Cost Maintenance*
82. Monitoring pengadaan *asset* (CAPEX)
83. Monitoring & Analisa *(Phisical Availability) Equipment*
84. Monitoring & Meningkatkan *Readyness Equipment*
85. Melakukan *Stock Taking Asset*
86. Membuat *Monthly Report Maintenance*
87. Membuat Plan *Kalibrasi / Verifikasi Plant & Area*
88. *Monitoring* & Melakukan *Kalibrasi / Verifikasi Tools*
89. Membuat *Reporting* & Setifikat *Kalibrasi / Verifikasi*
90. *Cleaning Service*
91. Memelihara Gedung Bagian Dalam
92. Membersihkan Bagian Luar
93. Kebersihan dan Pemeliharaan Lantai
94. Menjaga Kebersihan Area Toilet
95. *Aksesoris* Kantor Menjadi Bagian Kebersihan

**3. Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif adalah gambaran tentang tingkat dan nilai suatu item pernyataan dari responden terhadap item dari masing-masing variabel. Berikut adalah tabel statistik deskriptif dalam penelitian ini :

**Tabel 4.1 *Descriptive Statistics* *Workload* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **N** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| X1.1 | 55 | 2 | 5 | 4.16 | 0.898 |
| X1.2 | 55 | 2 | 5 | 4.00 | 0.793 |
| X1.3 | 55 | 2 | 5 | 4.11 | 0.809 |
| X1.4 | 55 | 2 | 5 | 4.13 | 0.818 |
| X1.5 | 55 | 2 | 5 | 4.16 | 0.811 |
| X1.6 | 55 | 2 | 5 | 4.11 | 0.786 |
| X1.7 | 55 | 2 | 5 | 3.98 | 0.828 |
| X1.8 | 55 | 2 | 5 | 4.04 | 0.881 |
| X1.9 | 55 | 2 | 5 | 4.13 | 0.795 |
| X1.10 | 55 | 2 | 5 | 4.15 | 0.891 |
| X1.11 | 55 | 2 | 5 | 4.20 | 0.890 |
| TOTALX1 | 55 | 27 | 55 | 45.16 | 7.052 |
| Valid N (listwise) | 55 |  |  |  |  |

Sumber: *Data Diolah* *Tahun* 2023

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai statistik deskriptif variabel *Workload* (X1) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item X1.1 mendapat nilai mean sebesar 4.16 dengan *standar deviation* sebesar 0,898, Item X1.2 mendapat nilai mean sebesar 4.00 dengan *standar deviation* sebesar 0,793, Item X1.3 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,809, Item X1.4 mendapat nilai mean sebesar 4.13 dengan *standar deviation* sebesar 0,818, Item X1.5 mendapat nilai mean sebesar 4.16 dengan *standar deviation* sebesar 0,811, Item X1.6 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,786, Item X1.7 mendapat nilai mean sebesar 3.98 dengan *standar deviation* sebesar 0,828, Item X1.8 mendapat nilai mean sebesar 4.04 dengan *standar deviation* sebesar 0,881, Item X1.9 mendapat nilai mean sebesar 4.13 dengan *standar deviation* sebesar 0,795, X1.10 mendapat nilai mean yaitu 4.15 dengan *standar deviation* sebesar 0,891, item X1.11 mendapat nilai mean yaitu 4.20 dengan *standar deviation* sebesar 0,890.

**Tabel 4.2 *Descriptive Statistics Job Insecurity* (X2)**

| **Indikator** | **N** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X2.1 | 55 | 2 | 5 | 3.78 | 0.786 |
| X2.2 | 55 | 2 | 5 | 3.80 | 0.931 |
| X2.3 | 55 | 2 | 5 | 3.69 | 1.034 |
| X2.4 | 55 | 2 | 5 | 3.62 | 1.009 |
| X2.5 | 55 | 2 | 5 | 4.22 | 0.832 |
| X2.6 | 55 | 2 | 5 | 4.15 | 0.731 |
| X2.7 | 55 | 2 | 5 | 4.11 | 0.936 |
| TOTALX2 | 55 | 17 | 35 | 27.36 | 4.731 |
| Valid N (listwise) | 55 |  |  |  |  |

Sumber : *Data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai statistik deskriptif variabel *Job Insecurity* (X2) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item X2.1 mendapat nilai mean sebesar 3.78 dengan *standar deviation* sebesar 0,786, Item X2.2 mendapat nilai mean sebesar 3.80 dengan *standar deviation* sebesar 0,931, Item X2.3 mendapat nilai mean sebesar 3.69 dengan *standar deviation* sebesar 1,034, Item X2.4 mendapat nilai mean sebesar 3.62 dengan *standar deviation* sebesar 1,009, Item X2.5 mendapat nilai mean sebesar 4.22 dengan *standar deviation* sebesar 0,832, Item X2.6 mendapat nilai mean sebesar 4.15 dengan *standar deviation* sebesar 0,731, Item X2.7 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,936.

**Tabel 4.3 *Descriptif Statistics* *Turnover Intention* (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indikator** | **N** | **Minimum** | **Maximum** | **Mean** | **Std. Deviation** |
| Y1.1 | 55 | 2 | 5 | 3.98 | 0.892 |
| Y1.2 | 55 | 2 | 5 | 4.09 | 0.823 |
| Y1.3 | 55 | 2 | 5 | 4.18 | 0.819 |
| Y1.4 | 55 | 2 | 5 | 4.18 | 0.772 |
| Y1.5 | 55 | 2 | 5 | 4.11 | 0.809 |
| Y1.6 | 55 | 2 | 5 | 4.00 | 0.694 |
| TOTALY | 55 | 14 | 30 | 24.55 | 3.696 |
| Valid N (listwise) | 55 |  |  |  |  |

Sumber: *Data Diolah* *Tahun* 2023

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai statistik deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item Y1.1 mendapat nilai mean sebesar 3.88 dengan *standar deviation* sebesar 0,892, Item Y1.2 mendapat nilai mean sebesar 4.09 dengan *standar deviation* sebesar 0,823, Item Y1.3 mendapat nilai mean sebesar 4.18 dengan *standar deviation* sebesar 0,819, Item Y1.4 mendapat nilai mean sebesar 4.18 dengan *standar deviation* sebesar 0,772, Item Y1.5 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,809, Item Y1.6 mendapat nilai mean sebesar 4.00 dengan *standar deviation* sebesar 0,694.

**4. Deskriptif Frekuensi**

Deskriptif frekuensi adalah data tabulasi frekuensi dari pertanyaan atau instrument angket yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi dari angket tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengambil langkah selanjutnya. Adapun deskriptif frekuensi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel Tabel 4.4 Deskriptif Frekuensi *Workload* (Beban Kerja) (X1) dibawah ini dari 55 responden untuk indokator 1 yaitu “Target yang harus dicapai” dengan pernyataan 1 “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan” sebanyak 4 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden menjawab ragu, sebanyak 22 menjawab setuju dan sebanyak 23 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 229 dengan persentase 83.3%. Kemudian untuk pernyataan 2 “Karyawan diwajibkan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan segera” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden menjawab ragu, sebanyak 24 menjawab setuju dan sebanyak 16 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 220 dengan persentase 80%. Kemudian untuk pernyataan 3 “Setiap Karyawan diwajibkan untuk memiliki target pekerjaan yang harus dicapai” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden menjawab ragu, sebanyak 22 menjawab setuju dan sebanyak 20 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 226 dengan persentase 82.2%.

**Tabel 4.4 Deskriptif Frekuensi *Workload* (Beban Kerja) (X1)**



Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Kemudian indokator 2 yaitu “Kondisi Pekerjaan” dengan pernyataan 4 “Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi.” sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden menjawab ragu, sebanyak 24 menjawab setuju dan sebanyak 20 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 227 dengan persentase 82.5%. Selanjutnya indokator 2 dengan pernyataan 5 “keamanan dan keselamatan kerja karyawan dijamin oleh perusahaan.” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden menjawab ragu, sebanyak 21 menjawab setuju dan sebanyak 22 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 229 dengan persentase 83.3%. Selanjutnya indokator 2 dengan pernyataan 6 “Karyawan menerima beban pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa kelelah.” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden menjawab ragu, sebanyak 24 menjawab setuju dan sebanyak 15 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 226 dengan persentase 82.2%.

Kemudian indokator 3 yaitu “Penggunaan Waktu Kerja” dengan pernyataan 7 “Karyawan sering menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan mereka yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden menjawab ragu, sebanyak 27 menjawab setuju dan sebanyak 15 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 219 dengan persentase 79.6%. Selanjutnya pernyataan 8 “Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut karyawan bekerja dengan cepat” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden menjawab ragu, sebanyak 22 menjawab setuju dan sebanyak 19 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 222 dengan persentase 80.7%. pernyataan 9 “Beban pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan sulit membagi waktu” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden menjawab ragu, sebanyak 20 menjawab setuju dan sebanyak 23 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 227 dengan persentase 82.5%.

Kemudian indokator 4 yaitu “Standar Pekerjaan” dengan pernyataan 10 “Pimpinan perusahaan mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki target kerja, baik di dalam maupun luar kantor.” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden menjawab ragu, sebanyak 20 menjawab setuju dan sebanyak 23 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 228 dengan persentase 82.9%. Selanjutnya pernyataan 11 “Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi bagi karyawan” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden menjawab ragu, sebanyak 13 menjawab setuju dan sebanyak 27 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 231 dengan persentase 84%.

**Tabel 4.5 Deskriptif Frekuensi *Job Insecurity* (X2)**



Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel Tabel 4.5 Deskriptif Frekuensi *Job Insecurity* (X2) diatas dari 55 responden untuk indokator 1 yaitu “Konflik Peran” dengan pernyataan 1 “Karyawan sering menerima penugasan tanpa didukung sumber daya dan penjelasan yang baik dari atasan” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu, sebanyak 28 menjawab setuju dan sebanyak 9 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 208 dengan persentase 75.6%. Kemudian untuk pernyataan 2 “Karyawan terkadang melakukan tugas pekerjaan yang mungkin ditolak oleh karyawan lainnya” sebanyak 5 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu, sebanyak 21 menjawab setuju dan sebanyak 14 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 209 dengan persentase 76%.

Kemudian indokator 2 yaitu “Ketidak Jelasan Peran” dengan pernyataan 3 “Karyawan bekerja dibawah tekanan dan perintah yang tidak jelas dari atasan” sebanyak 8 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden menjawab ragu, sebanyak 16 menjawab setuju dan sebanyak 15 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 203 dengan persentase 73.8%. Selanjutnya pernyataan 4 “Karyawan terkadang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job disk yang telah ditentukan perusahaan” sebanyak 9 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu, sebanyak 19 menjawab setuju dan sebanyak 12 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 199 dengan persentase 72.4%.

Kemudian indokator 3 yaitu “Perubahan Organisasi” dengan pernyataan 5 “Anda merasakan perubahan budaya organisasi setelah dilakukannya merger” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden menjawab ragu, sebanyak 24 menjawab setuju dan sebanyak 23 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 232 dengan persentase 84.4%. Selanjutnya pernyataan 6 “Anda merasa ada kemungkinan kehilangan pekerjaan setelah perusahaan melakukan merger” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden menjawab ragu, sebanyak 28 menjawab setuju dan sebanyak 18 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 228 dengan persentase 82.9%. Selanjutnya pernyataan 7 “Anda merasa tidak berdaya dalam menangani perubahan organisasi yang terjadi diperusahaan setelah perusahaan melakukan merger” sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden menjawab ragu, sebanyak 13 menjawab setuju dan sebanyak 25 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 226 dengan persentase 82.2%.

**Tabel 4.6 Deskriptif Frekuensi *Turnover Intention* (Y)**



Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel Tabel 4.6 Deskriptif Frekuensi *Turnover Intention* (Y) diatas dari 55 responden untuk indokator 1 yaitu “Memikirkan Untuk Keluar” dengan pernyataan 1 “Anda memikirkan untuk keluar dari perusahaan yang saat ini sedang jalani” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden menjawab ragu, sebanyak 21 menjawab setuju dan sebanyak 18 menjawab sangat setuju. Dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 219 dengan persentase 79.6%. Kemudian untuk pernyataan 2 “Anda merasa tidak nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan saat ini” sebanyak 4 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden menjawab ragu, sebanyak 30 menjawab setuju dan sebanyak 17 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 225 dengan persentase 81.8%.

Kemudian indokator 2 yaitu “Pencarian Alternatif Pekerjaan” dengan pernyataan 3 “Anda berencana mencari pekerjaan lain” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden menjawab ragu, sebanyak 20 menjawab setuju dan sebanyak 23 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 230 dengan persentase 83.6%. Selanjutnya pernyataan 4 “Anda menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari posisi yang ada di perusahaan saat ini” sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden menjawab ragu, sebanyak 24 menjawab setuju dan sebanyak 21 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 230 dengan persentase 83.6%.

Kemudian indokator 3 yaitu “Niat Untuk Keluar” dengan pernyataan 5 “Anda memiliki niat untuk resign dari pekerjaan saat ini” sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden menjawab ragu, sebanyak 28 menjawab setuju dan sebanyak 18 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 226 dengan persentase 82.2%. Selanjutnya pernyataan 6 “Anda merasa tidak dihargai pada posisi saat ini” sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden menjawab ragu, sebanyak 35 menjawab setuju dan sebanyak 11 menjawab sangat setuju. dari total keseluruhan pernyataan ini mendapat skor 220 dengan persentase 80%.

1. **Uji Hipotesis**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

* 1. **Uji Validitas**

Item-item pertanyaan pada setiap variabel perlu dilakukan pengujian valid atau tidak untuk mengetahui tingkat kecermatan dan ketepatan instrument dalam mengukur apa yang ingin kita ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid Apabila nilai kolerasi diatas dari rtabel, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah rtabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Tinggi rendahnya status valid atau suatu kuesioner dihitung menggunakan metode *Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor total. rtabel pada penelitian ini didapat dengan rumus rtabel = N-2 sehingga didapat nilai rtabel = 0.265. Hasil pengujian instrument pada penelitian ini diuji menggunakan program SPSS versi 26, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Workload (X1)***

| Instrumen | Nilai R Hitung | Nilai R Tabel | Nilai Sig | Keputusan |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X1.1 | 0.853 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.2 | 0.755 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.3 | 0.743 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.4 | 0.751 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0.688 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.6 | 0.812 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.7 | 0.803 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.8 | 0.780 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.9 | 0.799 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.10 | 0.792 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X1.11 | 0.655 | 0.265 | 0,000 | VALID |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Berdasarkan data Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Variabel *Workload (X1)*, seluruh pernyataan variabel *Workload (X1)* dengan jumlah responden sebesar 55 dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai signifikasi seluruh item yaitu 0.000.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity (X2)***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | Nilai R Hitung | Nilai R Tabel | Nilai Sig | Keputusan |
| X2.1 | 0.788 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.2 | 0.807 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.3 | 0.864 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.4 | 0.817 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.5 | 0.657 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.6 | 0.670 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| X2.7 | 0.647 | 0.265 | 0,000 | VALID |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Berdasarkan data Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity (X2)*, seluruh pernyataan variabel *Job Insecurity (X2)* dengan responden sebesar 55 dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai signifikasi seluruh item yaitu 0.000.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Instrumen | Nilai R Hitung | Nilai R Tabel | Nilai Sig | Keputusan |
| Y1.1 | 0,722 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| Y1.2 | 0,726 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| Y1.3 | 0,805 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| Y1.4 | 0,789 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| Y1.5 | 0,797 | 0.265 | 0,000 | VALID |
| Y1.6 | 0,780 | 0.265 | 0,000 | VALID |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Berdasarkan data Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention (Y)* dibawah ini, seluruh pernyataan variabel *Turnover Intention (Y)* dengan responden sebesar 55 dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai signifikasi seluruh item yaitu 0.000.

* 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu penngukuran dapat relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila memiliki *Cronbach’s Alpha* sama atau lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Workload (X1)***

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,929 | 11 |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Hasil uji reliabilitas varibel *Workload (X1)* menunjukkan bahwa nillai *Cronbach’s Alpha* 0,929 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Insecurity (X2)***

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,871 | 7 |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Hasil uji reliabilitas varibel *Job Insecurity (X2)* menunjukkan bahwa nillai *Cronbach’s Alpha* 0,871 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover* *Intention* (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,860 | 6 |

Sumber: *Data Diolah*, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y), menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* 0,860 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena berada di atas *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6.

**2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *Workload (X1), Job Insecurity* dan *Turnover intention (Y)*. Dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh koefisien-koefisien sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 7.199 | 2.851 |  | |
| X1 | 0.157 | 0.060 | 0.300 | |
| X2 | 0.374 | 0.089 | 0.479 | |
| a. Dependent Variable: TOTALY | | | | | |

Sumber : *Data Diolah*,2023

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regersi linier berganda, diperoleh bahwa variabel *Workload (X1)* berpengaruh secara positif terhadap variabel *Turnover intention (Y)* karena nilai signifikasi dari variabel x lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011. Begitu juga dengan variabel *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel *Turnover intention (Y)* karena nilai signifikasi dari variabel x lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun model persamaan linier berganda yang diperoleh adalah Y = 7.199 + 0,157 X1 + 0.374 X2 + e.

**3. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dengan rumus nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus df = n – k – 1 di mana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Sehingga untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t dalam penelitian ini df = 55 – 2 - 1 = 52, t tabel dari angka 52 adalah 2,00575. Kriteria penguji Ho di terima jika t tabel ≤ t hitung dan Ho di tolak jika t hitung < t tabel atau t hitung > t tabel dan besarnya pengaruhi masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai beta.

berikut ini adalah hasil dari pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 26*.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | T | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 2.525 | 0.015 |
| X1 | 2.642 | 0.011 |
| X2 | 4.218 | 0.000 |

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Dari tabel 4.25 Diketahui nilai signifikasi *Workload* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0,011<0,05 dan nilai thitung>ttabel (2,642>2,00575). Maka dapat disimpulkan bahwa *Workload* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *Workload (Beban Kerja)* berpengaruh Terhadap *Turnover* *Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering dapat diterima.

Selanjutnya diketahui nilai sig untuk pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0,00<0,05 dan nilai thitung>ttabel (4.218>2,00575). Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering dapat diterima.

**4. Uji F (Simultan)**

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingakatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

**Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 319.386 | 2 | 159.693 | 19.854 | .000b |
| Residual | 418.250 | 52 | 8.043 |  |  |
| Total | 737.636 | 54 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: TOTALY | | | | | | | |

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Dari Tabel 4.36 Hasil Uji F (Uji Simultan) diatas diketahui bahwa nilai F sebesar 19.854 (F hitung) > 2.783 (F tabel) nilai signifikasi F adalah sebesar 0.000 < 0.05. sehingga dapat artikan bahwa variabel *Workload* (X1)dan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara bersama-sama simultanterhadap variabel *Turnover intention* (Y).

**5. Uji Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien determinasi adalah tahap uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .658a | 0.433 | 0.411 | 2.836 |
| a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1 | | | | |
| Sumber : Data diolah tahun 2023 | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, dimana sampel yang digunakan bagian dari populasi yaitu sebanyak 55 responden, maka *Model Summary* yang digunakan adalah *Adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100. Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa VariabelIndependen dapat mempengaruhi Variabel Dependen sebesar 0,411 atau 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1. **Pembahasan**

Setelah melakukan pengolahan dan interpretasi data, Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel *Workload* (X1) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item X1.1 mendapat nilai mean sebesar 4.16 dengan *standar deviation* sebesar 0,898, Item X1.2 mendapat nilai mean sebesar 4.00 dengan *standar deviation* sebesar 0,793, Item X1.3 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,809, Item X1.4 mendapat nilai mean sebesar 4.13 dengan *standar deviation* sebesar 0,818, Item X1.5 mendapat nilai mean sebesar 4.16 dengan *standar deviation* sebesar 0,811, Item X1.6 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,786, Item X1.7 mendapat nilai mean sebesar 3.98 dengan *standar deviation* sebesar 0,828, Item X1.8 mendapat nilai mean sebesar 4.04 dengan *standar deviation* sebesar 0,881, Item X1.9 mendapat nilai mean sebesar 4.13 dengan *standar deviation* sebesar 0,795, X1.10 mendapat nilai mean yaitu 4.15 dengan *standar deviation* sebesar 0,891, item X1.11 mendapat nilai mean yaitu 4.20 dengan *standar deviation* sebesar 0,890.

Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel *Job Insecurity* (X2) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item X2.1 mendapat nilai mean sebesar 3.78 dengan *standar deviation* sebesar 0,786, Item X2.2 mendapat nilai mean sebesar 3.80 dengan *standar deviation* sebesar 0,931, Item X2.3 mendapat nilai mean sebesar 3.69 dengan *standar deviation* sebesar 1,034, Item X2.4 mendapat nilai mean sebesar 3.62 dengan *standar deviation* sebesar 1,009, Item X2.5 mendapat nilai mean sebesar 4.22 dengan *standar deviation* sebesar 0,832, Item X2.6 mendapat nilai mean sebesar 4.15 dengan *standar deviation* sebesar 0,731, Item X2.7 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,936.

Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka didapat hasil seperti berikut : responden menjawab dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 untuk seluruh item pernyataan. Item Y1.1 mendapat nilai mean sebesar 3.88 dengan *standar deviation* sebesar 0,892, Item Y1.2 mendapat nilai mean sebesar 4.09 dengan *standar deviation* sebesar 0,823, Item Y1.3 mendapat nilai mean sebesar 4.18 dengan *standar deviation* sebesar 0,819, Item Y1.4 mendapat nilai mean sebesar 4.18 dengan *standar deviation* sebesar 0,772, Item Y1.5 mendapat nilai mean sebesar 4.11 dengan *standar deviation* sebesar 0,809, Item Y1.6 mendapat nilai mean sebesar 4.00 dengan *standar deviation* sebesar 0,694.

Selanjutnya adalah deskriptif frekuensi variabel *Workload* (beban kerja) (X1) dari jawaban sebanyak 55 responden, pada indikator Standar Pekerjaan pada item pernyataan 11 yang mendapatkan skor tertinggi dengan jumlah 231 dan dengan persentase sebesar 84%. Kemudian untuk indikator dengan nilai terendah yaitu pada indikator penggunaan waktu kerja pada item pernyataan 7 yang mendapatkan skor terendah dengan jumlah 219 dan dengan persentase sebesar 79.6%.

selanjutnya adalah deskriptif frekuensi variabel *Job Insecurity* (X2) dari jawaban sebanyak 55 responden, pada indikator Perubahan Organisasi pada item pernyataan 5 yang mendapatkan skor tertinggi dengan jumlah 232 dan dengan persentase sebesar 84.4%. Kemudian untuk indikator dengan nilai terendah yaitu pada indikator Ketidak Jelasan Peran pada item pernyataan 4 yang mendapatkan skor terendah dengan jumlah 199 dan dengan persentase sebesar 72.4%.

Selanjutnya adalah deskriptif frekuensi variabel *Turnover Intention* (Y) dari jawaban sebanyak 55 responden, pada indikator Pencarian Alternatif Pekerjaan pada item pernyataan 3 dan 4 secara bersama-sama mendapatkan skor tertinggi dengan jumlah 230 dan dengan persentase sebesar 83.6%. Kemudian untuk indikator dengan nilai terendah yaitu pada indikator Memikirkan Untuk Keluar pada item pernyataan 1 yang mendapatkan skor terendah dengan jumlah 219 dan dengan persentase sebesar 79.6%.

Selanjutnya akan dibahas mengenai temuan hipotesis secara mendalam. Penjelasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini. Suatu penelitian dapat dianggap selesai apabila mampu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan telah lulus dari serangkaian pengujian. beberapa persyaratan pengujian yang harus dilakukan adalah harus lulus uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi.

Penelitian ini telah melalui uji validitas dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyatan kuesioner untuk variabel *Workload* (X1), Job *Insecurity* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel dan juga dari hasil uji reliabilitas menyimpulkan bahwa dari variabel *Workload* (X1), Job *Insecurity* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliable dengan *Cronbach Alpha* *Workload (X1)* sebesar 0,929, Job *Insecurity* (X2) sebesar 0,871 dan *Turnover* *Intention* (Y) sebesar 0, 860.

Hasil pengujian selanjutnya adalah uji regresi linier berganda, didapat rumus regresi yaitu Y = 7.199 + 0,157 X1 + 0.374 X2. Jadi Y merupakan variabel *Turnover* *Intention* dengan nilai 7,199, sedangkan X1 merupakan variabel *Workload* dengan nilai 0,157 dan X2 merupakan variabel *Job Insecurity* dengannilai 0.374. Yang mana hasil dari *output SPSS versi 26* pada kolom B (*Unstandardized Coefficiets*), nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Workload* (X1) dan *Job Insecurity* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 7,199, artinya semakin tinggi *Workload* dan *Job Insecurity* pada PT. United Tracktor Pandu Engenering yang diterimaoleh karyawan maka *Turnover Intention* juga akan semakin meningkat.

Dari hasil perhitungan Uji T, diketahui nilai signifikasi *Workload* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0,011<0,05 dan nilai thitung>ttabel (2,642>2,00575). Maka dapat disimpulkan bahwa *Workload* (X1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *Workload (Beban Kerja)* berpengaruh Terhadap *Turnover* *Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering dapat diterima.

Selanjutnya diketahui nilai sig untuk pengaruh *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 0,00<0,05 dan nilai thitung>ttabel (4.218>2,00575). Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan *Marger* pada PT. United Tractors Pandu Engineering dapat diterima

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingakatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Dari hasil perhitungan uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 19.854 (F hitung) > 2.783 (F tabel) nilai signifikasi F adalah sebesar 0.000 < 0.05. sehingga dapat artikan bahwa variabel *Workload* (X1)dan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh secara bersama-sama simultanterhadap variabel *Turnover intention* (Y).

Berdasarkan pengujian uji determinasi diatas, dimana sampel yang digunakan bagian dari populasi yaitu sebanyak 55 responden, maka *Model Summary* yang digunakan adalah *Adjusted R Square* karena jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 responden. Dari analisis tersebut didapat bahwa variabelindependen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,411 atau 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Tomi Kristiyanto, dkk (2021), dangan judul Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 55.346. Hasil uji koefisien determinasi pada peneltian ini sebesar 82,7% yang dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen.

Dan juga penelitian terdahulu dari Eva Gayatri, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian secara serentak menunjukkan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Dan juga penelitian terdahulu dari Siti Solehah, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. Hasil Pengujian hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukan hasil t hitung 1,079 < t tabel 2,007 dan signifikan sebesar 0,286 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis untuk variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,912 > t tabel 2,007 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis variabel Job Insecurity (X3) nilai t hitung 2,900 > t tabel 2,007 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 7,836 (F hitung) > 2,78 (F tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y).

Dan juga penelitian terdahulu dari Chanifatul Azizah, dkk (2022), dengan judul Pengaruh Job Insecurity dan Workload (Beban Kerja) Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu: (1) job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, (2) Workload (Beban Kerja) berpengaruh positif terhadap turnover intention. (3) job satisfication berpengaruh negatif terhadap turnover intention (4) job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction (5) Workload (Beban Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction (6) job satisfaction tidak memediasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention, (7) job satisfaction memediasi pengaruh Workload (Beban Kerja) terhadap turnover intention.

Kemudian penelitian ini menolak penelitian terdahulu dari Astri Ayu Purwati dkk (2021), dengan judul *The Influence of Workload (Beban Kerja) , Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of* PT. Bumi Raya Mestika *Employees*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* *intention* dan *job* *insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* *intention*‎.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan, maka penulis mendapat kesimpulan bahwa :

1. *Workload (Beban Kerja)* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering
2. *Job Insecurity* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
3. *Workload (Beban Kerja)* dan *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan sebesar 19.854 terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan merger PT. United Tractors Pandu Engineering.
4. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini beberapa saran dari peneliti antara lain :

1. Diharapkan kepada perusahaan PT. United Tractors Pandu Engineering untuk mengurangi *Workload* terhadap karyawan agar menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan dengan cara menambah karyawan pada bidang yang dirasa sangat besar tanggung jawabnya.
2. Diharapkan kepada perusahaan PT. United Tractors Pandu Engineering untuk membangun budaya organisasi yang membuat hubungan antar karyawan maupun bawahan dengan atasan terjalin dengan baik, sehingga membuat *job insecurity* pada karyawan menurun agar karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat pencapaian perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). *Job Insecurity, Health and WellBeing*. 109–128. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6\_7

Gayatri, Eva, dkk. 2020. *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.* The 11th University Research Colloquium 2020 Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta.

Greenberg, Baron, 2007. *Behaviour in Organizations,Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition*. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachuscets.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan*: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

Murti, B., 2013. *Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12.* Salemba Empat. Jakarta.

Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Suma'mur. (2018). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.

Sugiyono, Prof, Dr. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, Prof, Dr. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Suciati. (2015). *Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Perspektif Islam.* Yogyakarta: Buku Litera.

Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng, 2015. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA PRESS.

**Lampiran 1**

**Jobdesk Karyawan Sebelum Marger**

**PT. United Tractors Pandu Engineering**

|  |  |
| --- | --- |
| No. | Uraian Pekerjaan |
| 1 | Memonitor dan mengontrol produksi di plant, dalam hal ini WIP, spare parts dan fabrikasi. |
| 2 | Memonitor dan mengontrol progress produksi (daily). |
| 3 | Berkoordinasi dengan supervisor dalam hal pengaturan prioritas pekerjaan harian di plant. |
| 4 | Memonitor closing PO harian. |
| 5 | Membuat dan mengatur planning produksi bulanan (Master Production Schedule) |
| 6 | Mengadakan Meeting Produksi. |
| 7 | Mempersiapkan kebutuhan produksi yang meliputi raw material dan fabrikasi |
| 8 | Mengontrol Lead time dan cost pada proses produksi |
| 9 | Menganalisa after closing production dari aspek cost dan leadtime production |
| 10 | Membuat planning replacement component dan mengkoordinasikan planning eksekusi |
| 11 | Melakukan koordinasi dengan customer terkait planning eksekusi |
| 12 | Mengelola cost CMS sesuai budget yang sudah direncanakan |
| 13 | Membuat regular report performance CMS |

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

**Lampiran 2**

**Jobdesk Karyawan Sesudah Marger**

**PT. United Tractors Pandu Engineering**

|  |  |
| --- | --- |
| No. | Uraian Pekerjaan |
| 1 | Memonitor dan mengontrol produksi di plant, dalam hal ini WIP, spare parts dan fabrikasi. |
| 2 | Memonitor dan mengontrol progress produksi (daily). |
| 3 | Berkoordinasi dengan supervisor dalam hal pengaturan prioritas pekerjaan harian di plant. |
| 4 | Memonitor closing PO harian. |
| 5 | Membuat dan mengatur planning produksi bulanan (Master Production Schedule) |
| 6 | Mengadakan Meeting Produksi. |
| 7 | Mempersiapkan kebutuhan produksi yang meliputi raw material dan fabrikasi |
| 8 | Mengontrol Lead time dan cost pada proses produksi |
| 9 | Menganalisa after closing production dari aspek cost dan leadtime production |
| 10 | Membuat planning replacement component dan mengkoordinasikan planning eksekusi |
| 11 | Melakukan koordinasi dengan customer terkait planning eksekusi |
| 12 | Mengelola cost CMS sesuai budget yang sudah direncanakan |
| 13 | Membuat regular report performance CMS |
| 14 | Melakukan Aktivitas Billing & AR Management |
| 15 | Bertanggungjawab atas dokumen penagihan yang sudah dibuat berdasarkan dokumen order. |
| 16 | Bertanggungjawab atas proses pengiriman Komponen kepada Customer. |
| 17 | Bertanggungjawab atas Damage Core Return dari Customer khusus untuk transaksi Flate Rate. |
| 18 | Melakukan rekonsiliasi atas status AR seperti Pending GR, Dokument Tidak Lengkap. |
| 19 | Proses penagihan piutang dan pencatatan payment di sistem, termasuk penagihan atas PO Surcharge |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

**Lampiran 3**

**Data *Turnover* Karyawan PT. United Tractors Pandu Engineering**

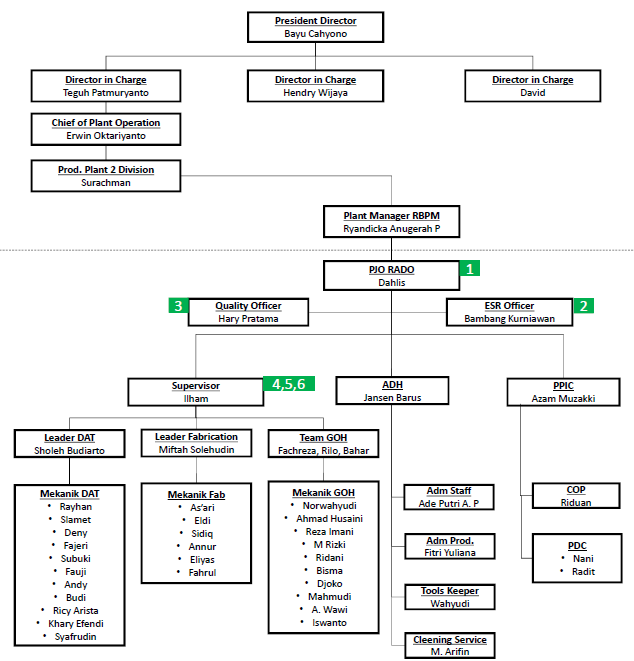
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah | *Turnover* | | Jumlah |
| Mengundurkan diri (orang) | Keluar Tanpa Alasan (orang) |
| 2021 | 61 | 4 | 3 | 7 |
| 2022 Juli | 66 | 3 | - | 3 |
| 2022 (Agu-Nov) | 55 | 6 | 2 | 8 |

Sumber : Report ADH (Administration Departement Head) November 2022

**Lampiran 4**

**Struktur Organisasi**

Gambar Struktur Organisasi PT.United Tractors Pandu Engineering



Sumber : PT.United Tractors Pandu Engineering (2023)

**KUESIONER**

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* PADA PT. UNITED TRACTORS PANDU ENGINEERING KABUPATEN BALANGAN.**

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah jawaban sesuai dengan pendapat anda dengan memberi satu contreng pada kotak yang tersedia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SS = Sangat Setuju | S = Setuju | RR = Ragu-ragu |
| TS = Tidak Setuju | STS = Sangat Tidak Setuju |  |

1. Pilihlah salah satu jawaban, jika menurut anda paling cocok dengan keadaan anda sekarang dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada setiap butir pernyataan di bawah ini.

**VARIABEL *WORKLOAD* (BEBAN KERJA) (X1)**

| **NO** | **TARGET YANG HARUS DICAPAI** | **JAWABAN** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | karyawan mampu menyelesaiakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | karyawan diwajibkan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan segera. |  |  |  |  |  |
| 3 | Setiap karyawan diwajibkan untuk memiliki target pekerjaan yang harus dicapai. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **KONDISI PEKERJAAN** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi. |  |  |  |  |  |
| 2 | keamanan dan keselamatan kerja karyawan dijamin oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan menerima beban pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa kelelahan. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **PENGGUNAAN WAKTU KERJA** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Karyawan sering menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan mereka yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. |  |  |  |  |  |
| 2 | Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut karyawan bekerja dengan lebih cepat. |  |  |  |  |  |
| 3 | Beban pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan sulit membagi waktu. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **STANDAR PEKERJAAN** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Pimpinan perusahaan mengharuskan setiap karyawan untuk memiliki target kerja, baik di dalam maupun luar kantor. |  |  |  |  |  |
| 2 | Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi bagi karyawan. |  |  |  |  |  |

**VARIABEL *JOB* *INSECURITY* (X2)**

| **NO** | **KONFLIK PERAN** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Karyawan sering menerima penugasan tanpa didukung sumber daya dan penjelasan yang baik dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan terkadang melakukan tugas pekerjaan yang mungkin ditolak oleh karyawan lainnya? |  |  |  |  |  |

| **NO** | **KETIDAK JELASAN PERAN** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Karyawan bekerja dibawah tekanan dan perintah yang tidak jelas dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan terkadang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job disk* yang telah ditentukan perusahaan. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **PERUBAHAN ORGANISASI** | **JAWABAN** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Anda merasakan perubahan budaya organisasi setelah dilakukannya merger. |  |  |  |  |  |
| 2 | Anda merasa ada kemungkinan kehilangan pekerjaan setelah perusahaan melakukan merger. |  |  |  |  |  |
| 3 | Anda merasa tidak berdaya dalam menangani perubahan organisasi yang terjadi diperusahaan setelah perusahaan melakukan merger. |  |  |  |  |  |

**VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (Y)**

| **NO** | **MEMIKIRKAN UNTUK KELUAR** | **JAWABAN** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | Anda memikirkan untuk keluar dari perusahaan yang saat ini sedang jalani. |  |  |  |  |  |
| 2 | Anda merasa tidak nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan saat ini. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **PENCARIAN ALTERNATIF PEKERJAAN** | **JAWABAN** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | anda berencana mencari pekerjaan lain. |  |  |  |  |  |
| 2 | anda menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari posisi yang ada di perusahaan saat ini. |  |  |  |  |  |

| **NO** | **NIAT UNTUK KELUAR** | **JAWABAN** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | anda memiliki niat untuk resign dari pekerjaan saat ini. |  |  |  |  |  |
| 2 | anda merasa tidak dihargai pada posisi saat ini. |  |  |  |  |  |