



**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
*JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN PT KERTAS ENERGI MULIA JEPARA**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1  
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

OLEH  
NOOR HANDAYANI  
19810119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noor Handayani  
NPM : 19810119  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan penulis sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 9 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



Noor Handayani

NPM 19810119

## PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa draft skripsi yang berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT KERTAS ENERGI MULIA JEPARA**

Disusun Oleh:

Noor Handayani

19810119

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M

NPP. 138301402

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., M.M

NPP. 218601571

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Noor Handayani  
NPM : 19810119  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
dan *JOB INSECURITY* terhadap *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT ENERGI KERTAS MULIA JEPARA

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Tanggal: 14 Desember 2023

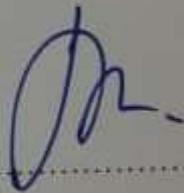
### Dewan Penguji

#### Penguji I

Rr.Hawik Ervina Indiworo,

S.E.,M.M

NPP.138301402

()

#### Penguji II

Rita Meiriyanti, S.E.,M.M

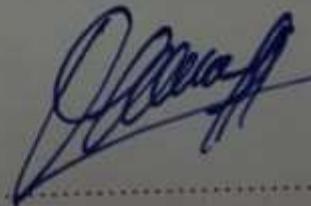
NPP. 218601571

()

#### Penguji III

Oristin Violinda, S.Psi., M.M., Ph.D.

NPP. 178001521

()

## PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:  
**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PT ENERGI KERTAS MULIA JEPARA**

Disusun Oleh:

Noor Handayani

NPM. 19810119

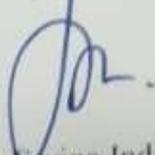
Telah dipertahakan didepan Dewan Penguji Skripsi:

Pada tanggal 14 Desember 2023

Dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S. M)

Pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M  
NPP.138301402

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., M.M  
NPP.218601571

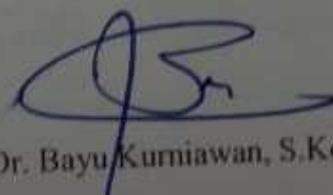
**Mengetahui,**

Dekan



Dr. Heni Prabowo, S.E., M.M  
NPP.187901540

Ketua Program Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M  
NPP.219001572

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berharga karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan (Helen Keller)”

### **Persembahan**

Dengan mengucapkan Syukur kepada Allah SWT, skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater Universitas PGRI Semarang dan Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis
2. Diri saya sendiri Noor Handayani yang mampu bertahan dan berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
3. Orang tua tercinta Ibu Sarmonah dan Bapak Kastiyono
4. Keluarga saya yang saya sayangi
5. Kaka-kaka hawa Novalin Habibah, Liana Aprillia, Veny Eka Yuliasari, dan Ratna Mufidah

## ***ABSTRACT***

The aimed of this research is to analyze the influence of workload, work environment, and job insecurity on turnover intention among PT Kertas Energi Mulia Jepara employees. The method used on this study is quatitative method. The data collection prosess was carried out by distributing questionnaires directly to employees with a total 113 respondents. Then, the data obtained was processed using SPSS with multiple linear regression analysis. The result of this tudy showed that there is a positive and significant influence of job insecurity on turnover intention, there is no influence of work environment on turnover intention, and there is a simultaneous and significant influence of wokloads, work environment, and job insecurity on turnover intention. The result of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) obtained an Adjusted R Square value of 0,238 or 23,8% while the 76,2% is influenced by the other variables such as work stress and job satisfaction.

Keyword: workloads, work environment, job insecurity, turnover intention

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan dengan jumlah responden 113 karyawan. Kemudian data diolah menggunakan SPSS dan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anatar beban kerja terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan anatar beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,238 atau 23,8%, sementara sebanyak 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti stress kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, *job insecurity*, *turnover intention*.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara” sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari banyak kendala dan kesulitan. Namun berkat bimbingan, nasihat, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak, segala kendala dan kesulitan dapat teratasi dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Sri Suciati, M.Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang
2. Bapak Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Rita Meiriyanti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya selama penulis menyusun skripsi.
6. Ibu Qristin Violinda, S.Psi., M.M., Ph.D. selaku Dosen penguji yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya untuk penulis.
7. Bapak/Ibu dosen dan Staf Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh Pendidikan
8. Ibu Sarmonah dan Bapak Kastiyono yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-

hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, terimakasih sudah berjuang sampai saat ini demi penulis, terimakasih untuk doa dan dukungan mamah dan bapak sehingga penulis dapat berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk melihat kesuksesan anakmu ini.

9. Penulis ucapkan terimakasih kepada kaka-kaka penulis Sri Setyani, Rina Tri Astuti, Muhammad Mahfud Irawan, dan Muhammad Ali Alfian yang senantiasa semberi semangat dan motivasi kepada penulis.
10. Ibu Nita selaku HRD PT Kertas Energi Mulia Jepara yang telah bersedia membantu dan memperbolehkan penulis melakukan penelitian di Perusahaan PT Kertas Energi Mulia Jepara.
11. Penulis ucapkan terimakasih untuk seseorang yang penulis sayangi yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dan terimakasih juga untuk waktu, perhatian dan luka yang sudah diberikan selama ini kepada penulis. Sampai jumpa dilain waktu.
12. Teimakasih juga untuk sahabat penulis Novalin Habibah, Liana Aprillia, Veny Eka Yuliasari, Ratna Mufidah, dan Dian Pratiwi yang selalu mendengarkan keluh kesah,memberikan solusi dan semangat ketika penulis merasa stress dan kebingungan.
13. Terimakasih juga untuk rekan-rekan kos Hawa IV 21 yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
14. Teman- teman Manajemen kelas C Angkatan 2019 yang saling mendukung dan membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
15. Terakhir terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat serta menambah wawasan dan ilmu bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 9 Oktober 2023

Penulis

Noor Handayani

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.6. Sistematika Penulisan Skripsi.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1. Pengertian Turnover Intention.....	12
2.2. Pengertian Beban Kerja.....	16
2.3. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.4. Pengertian Job Insecurity.....	27
2.5. Kajian Penelitian Terdahulu.....	32
2.6. Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	35
2.7. Model Empiris Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Desain Penelitian.....	40

3.2.	Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel .....	40
3.3.	Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian.....	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.5.	Teknik Analisis Data .....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		50
4.1.	Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan .....	50
4.2.	Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian.....	50
4.3.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	51
4.4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.5.	Hasil Analisis Data .....	56
4.6.	Hasil Uji Asumsi .....	57
4.7.	Analisi Regresi Linier Berganda .....	59
4.8.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	61
4.9.	Pembahasan .....	64
BAB V PENUTUP.....		69
5.1.	SIMPULAN.....	69
5.2.	SARAN .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....		71
LAMPIRAN.....		73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Resign Karyawan PT Kertas Enegi Mulia Jepara Tahun 2022 .....	5
Tabel 1.2 Riset Gap.....	6
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator pada Penelitian .....	43
Tabel 4.1 Umur Responden.....	52
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden .....	53
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....	54
Tabel 4.4 Uji validitas .....	54
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.6 Analisis Statistik .....	56
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel 4.11 Uji t .....	61
Tabel 4.12 Uji F .....	62
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengembangan Model Penelitian .....	39
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat permohonan data .....	74
Lampiran 2 Surat penelitian .....	75
Lampiran 3 Perizinan penelitian .....	76
Lampiran 4 Kuesioner penelitian .....	77
Lampiran 5 Deskripsi responden .....	83
Lampiran 6 Data tabulasi .....	85
Lampiran 7 Uji validitas dan uji reliabilitas.....	99
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik .....	104
Lampiran 9 Uji Statistik.....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan karena memiliki peran untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dari perusahaan itu sendiri. Agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan karyawannya supaya karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan. Di era globalisasi saat ini dimana banyak permasalahan yang muncul yang dihadapi oleh sumber daya manusia. Permasalahan tersebut seperti teknologi yang semakin maju, peraturan pemerintah, dan sumber daya manusia yang semakin sengit dan kompetitif dalam dunia kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik membuat sumber daya manusia ingin mngundurkan diri dan keluar dari pekerjaannya agar tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi bagi perusahaan.

Terjadinya *turnover intention* yang tinggi di perusahaan akan menjadikan masalah yang serius bagi perusahaan. Berkurangnya jumlah karyawan pada perusahaan memiliki dampak buruk bagi perusahaan karena

berkurangnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini akan berakibat pada proses perkembangan perusahaan dikarenakan berkurangnya sumber daya manusia yang handal yang dapat menangani perusahaan dengan baik.

Terjadinya *turnover intention* yang tinggi akibat dari karyawan tidak betah dalam bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan perlu mengeluarkan banyak biaya dalam melakukan rekrutment, menghabiskan waktu yang lama untuk melatih karyawan, dan faktor-faktor lain yang menyebabkan suasana kerja yang menjadi kurang menyenangkan. Menurut Purwati & Maricy, (2019) mendefinisikan bahwa *turnover intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan.

Purwati & Maricy, (2019) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Namun menurut Purwati & Maricy, (2019) Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit, di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak, akan menimbulkan rasa kebosanan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu

kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, dan musik di tempat kerja Purwati & Maricy, (2019). Selain beban kerja faktor lain yang dapat terjadi *turnover intention* yang tinggi adalah lingkungan kerja.

Syahrudin et al., (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Rahmawanti et al., (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Keselamatan dan keamanan pada karyawan merupakan hal yang penting untuk dijaga agar karyawan tersebut tidak khawatir akan bahaya yang di alaminya di dalam bekerja. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada perusahaan adalah *job insecurity*. (Karina et al., 2018) Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak

bisa diramalkan, yang berakibat intensitas pindah kerja akan cenderung meningkat.

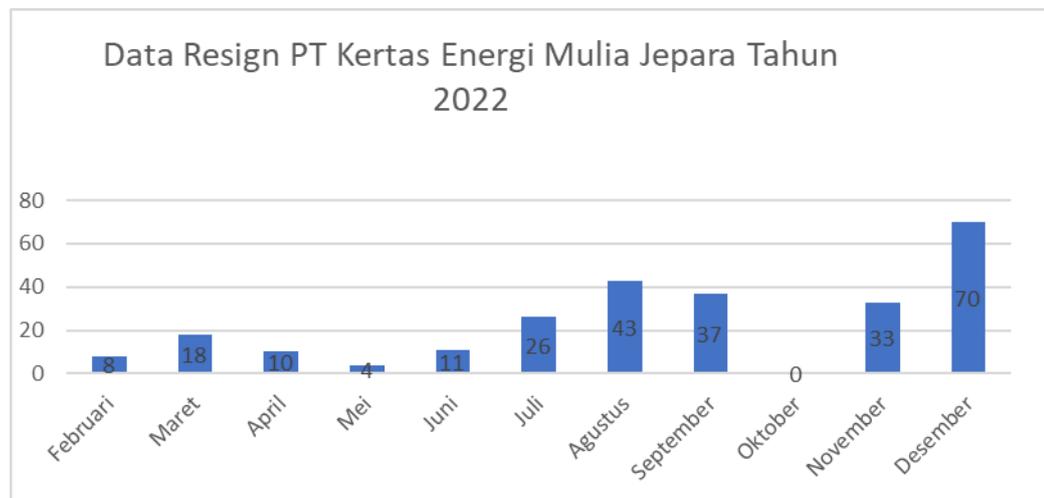
Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan mengalami 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, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* .

*Job Insecurity* menurut Munandar (2001) adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan juga dapat menimbulkan masalah pada perusahaan, reorganisasi juga perlu dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut, akibatnya adalah pekerjaan lama yang hilang dan tergantikan dengan pekerjaan yang baru, pekerjaan ini tentunya memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap organisasi perusahaan yang memberlakukan *outsourcing* menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaan tersebut.

*Turnover intention* juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yaitu PT Kertas Energi Mulia Jepara dimana selama satu

tahun belakangan ini perusahaan ini mengalami *turnover intention* setiap bulannya. Adapun data *turnover intention* pada perusahaan PT Kertas Energi Mulia sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Resign Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara Tahun 2022**



Sumber: PT Kertas Energi Mulia Jepara

Jumlah keseluruhan karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara sebanyak 200 karyawan. Dan dapat dilihat dari data diatas bahwa setiap bulannya tingkat *turnover intention* pada PT Kertas Energi Mulia Jepara mengalami peningkatan. Peningkatan tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 70 karyawan. *Turnover intention* pada PT Kertas Energi Mulia Jepara disebabkan karena karyawan merasa target produksi perusahaan terlalu tinggi serta sistem borong yang diterapkan diperusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak siap dengan sistem borong.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Riset Gap**

<b>Peneliti</b>	<b>Hubungan variabel</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Muhammad Sutikono(2020)	Beban kerja terhadap turnover intention	Propotional random sampling	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, Dadang Krisdianto (2023)	Beban kerja,lingkungan kerja terhadap turnover intention	Menggunakan program SPSS	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap turnover intention.
Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina(2015)	Beban kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention	Metode analisis regresi sederhana dan regresi berganda	Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention.
Muhammad Muslim (2021)	Beban kerja terhadap turnover intention	Metode penelitian asosiatif	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan

			terhadap turnover intention.
Purwati & Maricy (2019)	Beban kerja, lingkungan kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention	Metode penelitian asosiatif	Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, dan job insecurity tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Sumber : Disarikan dari Berbagai Jurnal untuk Penelitian ini, 2023

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Kembali dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity*. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas mengenai tinnginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan PT Kertas Energi Mulia

Jepara dengan faktor pemicu tingginya *turnover intention* adalah beban kerja yang dialami karyawan mengenai target produksi yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan, serta sistem borong yang diterapkan di perusahaan dimana karyawan tidak siap mengenai sistem borong yang diterapkan di perusahaan. Oleh karena itu tingkat *turnover intention* pada perusahaan PT Kertas Energi Mulia Jepara setiap bulannya mengalami kenaikan. Maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara.

### 1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara?
3. Apakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan manfaat tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan.

### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengelolaan karyawan serta dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan

## 1.6. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi mengacu pada buku panduan skripsi Universitas PGRI Semarang tahun 2023. Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini untuk memahami pembahasan sesuai dari urutan bab 1-5 secara umum sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga tentang sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang mengenai kajian Pustaka, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka berpikir, dan juga hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, penentuan populasi dan sampel, definisi operasional, Teknik dan instrument pengumpulan data, uji instrument dan Teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, analisis data atau hasil pembahasan penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian dan pembahasannya.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan, saran, daftar Pustaka, dan daftar lampiran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pengertian Turnover Intention**

Menurut (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) *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). Sedangkan menurut Sarminah (2006) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya.

(P. Pratiwi & Azizah, 2019) menyatakan turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari Perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) menjelaskan bahwa pindah kerja atau *turnover intention* merupakan pegawai yang berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya

dengan alasan tertentu. Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) dan pindah kerja terpaksa (*involuntary turnover*). Menurut Irvianti & Verina, (2015) menguraikan turnover intention merupakan kemungkinan yang bersifat subjektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada turnover yang sebenarnya. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan turnover intention karyawan. Dalam perkembangannya, stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut (Solehah & Ratnasari, 2019b) 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.

Dapat disimpulkan dari pengertian di atas, jadi *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

## 1. Ciri-Ciri *Turnover Intention*

### a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

### b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua kebutuhan atau keinginan karyawan yang bersangkutan.

### c. Peningkatan terhadap tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja Ketika jam-jam kerja berlangsung maupun bentuk pelanggaran lainnya.

### d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk untuk melakukan pindah kerja lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau atauran lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karayawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melkukan turnover.

## 2. Dampak *Turnover Intention*

Beikut beberapa dampak turnover intention bagi organisasi:

- a. Banyak pemborosan karena terdapat karyawan baru
- b. Peralatan produksi tidak dapat digunakan sepenuhnya karena banyak yang kosong akibat turnover intention
- c. Adanya produksi yang hilang karena pergantian karyawan baru
- d. Tingkat kecelakan para karyawan baru bisanya relative tinggi

## 3. Indikator *turnover intention*

Menurut (Halimah et al., 2016) dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Memikirkan untuk keluar

Indikator memikirkan untuk keluar diukur dari pikiran karyawan atau pertimbangan karayawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini.

- b. Pencarian pekerjaan

Indikator pencarian pekerjaan diukur dari keaktifan karyawan dalam mencari alternatif pekerjaan baru.

c. Niat untuk keluar

Indikator niat untuk keluar diukur dari niatan atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

## 2.2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Irvianti & Verina, (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. Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya maka para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Tanggungjawab yang diberikan terlalu besar akan membuat karyawan merasa terbebani dalam bekerja. Menurut (Solehah & Ratnasari, 2019a), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk pekerjaan.

(D. mega Pratiwi et al., 2020) beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Menurut (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut (Jufri & Mellanie, 2019) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tanggungan yang memberatkan karyawan yang diberikan atasan atau pemimpin perusahaan kepada karyawan dimana beban pekerjaan ini merupakan tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan waktu penyelesaian yang sudah diberikan oleh atasan.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tawarka faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal kerja adalah factor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berbeda dengan orang lain karenan perbedaan latihan, dan perbedaan pekerjaan. Menurut Grandjean beban mental dalam pekerjaan menyangkut beberapa hal, yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk menjaga kewaspadaan yang tinggi selama periode tertentu.
- 2) Kebutuhan untuk mengambil keputusan.
- 3) Kejadian menurunnya konsentrasi akibat kemonotonan.
- 4) Kurangnya kontak dengan karyawan lain.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut dengan stressor. Yang termasuk dalam beban kerja eksternal yaitu:

1) Tugas-tugas (task)

Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sasaran kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2) Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, waktu bergilir, sistem pengupahan jam kerja malam, tugas, dan wewenang.

### 3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, parasite), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

#### c. Indikator Beban Kerja

Menurut (Muslim, 2021) terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain:

##### 1. Penggunaan Waktu Kerja

Merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam setiap proses produksi. Dalam hal ini, waktu kerja sudah tertera dalam SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan. Dengan jadwal yang sudah ada, penggunaan waktu kerja perlu dipahami oleh para karyawan agar apa yang mereka kerjakan bisa terjadwal dengan baik untuk menghindari pemanfaatan waktu kerja secara tidak pas. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan efek negatif bagi produktivitas perusahaan.

##### 2. Target Yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan selalu ada target di dalamnya. Perusahaan menetapkan target kerja agar karyawan memaksimalkan kinerja mereka. Namun, kadang kala perusahaan memberikan beban kerja

tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini bisa berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Sehingga dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

### 3. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Hal ini didukung dengan adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bisa memahami pekerjaannya menggunakan SOP yang berlaku. Dengan pemberlakuan SOP diharapkan karyawan bisa terbantu dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan.

### **2.3. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (No, 2019), lingkungan kerja menurutnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai

agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Menurut (No, 2019), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dimana lingkungan kerja sangat berperan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena apabila lingkungan kerja tidak nyaman akan membuat kinerja

karyawan kurang maksimal sehingga berpengaruh pada produksi atau tugas yang diberikan atasan.

(Irvianti & Verina, 2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan karyawan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi atau Perusahaan sulit dicapai.

2. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh

tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berpengaruh atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udar bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara pansa tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekiatr tempat kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung lama, karena akan mempengaruhi Kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

## 5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasinya adalah kebisingan. Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

## 6. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan secara standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## 7. Jenis-jenis lingkungan kerja

### a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat) yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada dua kategori yang berada dilingkungan fisik ini. Berikut di antaranya:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini berupa ruangan kerja, kursi, meja, dan lainnya.

2) Lingkungan yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan.

Contohnya seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan non fisik

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan. Misalnya hubungan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

Jika merujuk pada indeed, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti *work-life balance* hingga gaya hidup sehat. Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

8. Indikator lingkungan kerja

Menurut Ahyari (1994) lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan kepada pihak perusahaan guna untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta merupakan tanggungjawab karyawan

terhadap perusahaan sehingga karyawan harus memberikan pelayanan terbaik untuk perusahaan.

b. Kondisi karyawan

Kondisi karyawan adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Kondisi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.

#### 2.4. Pengertian Job Insecurity

Menurut (Gayatri & Muttaqiyathun, n.d.) adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan lingkungan juga dapat menimbulkan masalah pada perusahaan, reorganisasi juga perlu dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut, akibatnya adalah pekerjaan lama yang hilang dan tergantikan dengan pekerjaan yang baru, pekerjaan ini tentunya memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap organisasi/perusahaan yang memberlakukan outsourcing menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaan tersebut. Menurut (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*.

Menurut (Luh & Riantini, 2021), ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diartikan sebagai rasa khawatir yang dimiliki karyawan karena merasa tidak berdaya akan adanya kemungkinan ancaman yang dapat menghilangkan pekerjaannya. Persaan tidak nyaman karyawan akan membuatnya tidak dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak aman akan memiliki kecenderungan untuk mencari tempat untuk bekerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa job insecurity merupakan ketidaksesuaian job disk yang diberikan oleh karyawan dimana karyawan diberikan job disk yang tidak job disk nya karyawan dari awal.

### 1. Penyebab *Job Insecurity* di Tempat Kerja

Mengetahui penyebab timbulnya *job insecurity* sangat penting, karena dari sini kita dapat memperbaiki perasaan insecure yang sering muncul sehingga dapat menyelesaikan masalah *insecurity*. Berikut adalah beberapa kenapa seseorang merasa *insecure* di tempat kerja:

#### a. Trauma sosial

Perasaan *insecure* pada lingkungan kerja bisa hadir dengan merasa malu atau tidak nyaman dengan posisi yang dimilikinya. Rasa rendah diri ini dapat terjadi karena trauma dari masa lalu yang belum selesai. Misalnya trauma bersosial karena pernah di bully atau direndahkan oleh seseorang dimasa lalunya sehingga masih merasakan rasa rendah diri dan meragukan kemampuan yang dimiliki.

Trauma ini bisa terbawa dilingkungan kerja dengan merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau sulit merasa percaya diri Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan. Trauma dari masa lalu ini jika tidak dicegah

dengan baik akan berpengaruh pada pergaulan ditempat kerja atau di luar tempat kerja.

b. Lingkungan

Lingkungan dapat menjadi salah satu penyebab seseorang merasakan insecure. Insecure bisa muncul Ketika seseorang merasa lingkungan yang ditempati tidak imbang dengan dirinya sendiri, seperti kemampuan atau gaya bekerja didalam tempat kerjatersebut dapat membuat seseorang tidak percaya diri. Hal ini terjadi karena adanya tidak ayakin dengan kemampuan diri sendiri atau rasa khawatir karena tidak dapat mengikuti ritmem kerja dilingkungan tempat kerja.

c. Kurang menguasai pekerjaan

Penyebab *insecure* selain dari luar diri seseorang juga disebabkan dari dalam diri, yaitu kurang menguasai pekerjaan. Ketika seseorang masuk kedalam bidang yang tidak dikuasai, umumnya akan merasa kurang percaya diri. Namun untuk beberapa orang kurangnya kemmapuan ini dapat menjadikan motivasi untuk mempelajari lebih giat sehingga dapat mengimbangi kemampuan yang dibutuhkan dilingkungan kerja.

d. Perubahan kondisi perusahaan

Perubahan kondisi pada perusahaan misalnya pada bagian keuangan sampai bagian ketenagakerjaan membuat karyawan bisa

mengalami job insecurity dengan merasa khawatir dengan skill yang dimiliki apakah tetap dibutuhkan dimasa depan atau tidak.

Setiap waktu pastinya perusahaan terus menerus meningkatkan performanya, dimulai dari efisiensi untuk bertahan, pendisiplinan, memajukan dengan teknologi, dan lain sebagainya. Perubahan-perubahan seperti ini membuat karyawan merasa tergeser dan merasakan *job insecurity*.

## 2. Cara Mengatasi *Job Insecurity*

Demi kenyamanan dan kelangsungan pekerjaan, masalah job insecurity ini harus segera diselesaikan. Beberapa cara untuk menghilangkan rasa *insecure* ditempat kerja adalah sebagai berikut:

### a. Kenali diri

Hal dasar untuk mengatasi masalah insecurity adalah dengan memahami kondisi diri sendiri dengan begitu seseorang akan lebih mengenali diri dengan baik, dengan mengenal diri, seseorang lebih tau apa kelebihan dan kekurangannya. Mengetahui potensi diri dengan baik bisa menghindari rasa rendah diri.

### b. *Improve skill*

Ketika seseorang merasa insecure karena kemampuannya lebih kurang daripada karyawan lainnya. Hal ini bisa menjadi motivasi untuk terus mengasah kemampuan dan mempelajari hal-hal yang kurang dikuasai sehingga dapat menunjukkan kemampuan yang lebih

ke lingkungan kerja. Hal ini lebih memberikan manfaat jika seseorang dapat di handle dengan baik.

c. Ganti pola pikir

Cara mengatasi *job insecurity* lainnya adalah dengan cara mengatur pola pikir diri sendiri. Insecure dapat terjadi karena seseorang merasa tidak yakin dengan dirimu dan dengan kelemahanmu.

d. Lebih rileks

Salah satu penyebab *job insecurity* adalah terlalu berlebihan dalam menanggapi sesuatu, seperti sikap perfeksionis dimana semua yang ada pada diri seseorang harus sempurna. Seseorang bisa lebih rileks dalam menghadapi pergaulan di dunia kerja, tidak semuanya harus dipikirkan secara dalam-dalam. Cara menanggapi hal seperti ini dengan cara lebih santai dalam menghadapi sesuatu pastinya masalah pekerjaan tidak akan membebani terlalu berat. Tinggal bagaimana seseorang menghadapinya.

3. Indikator *job insecurity*

Menurut Audina (2018) indikator yang dapat mengukur variabel *job insecurity* adalah sebagai berikut:

a. Arti pekerjaan itu bagi individu

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari

tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Biasanya indikator ini diukur dari tanggapan responden terkait apakah mereka merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

- d. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

## **2.5. Kajian Penelitian Terdahulu**

Di dalam kajian penelitian terdahulu ini yang akan dibahas yaitu tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian

ini sehingga bisa di jadikan acuan dan perbandingan. Berdasarkan penelusuran Pustaka yang dilakukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Hubungan variabel</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Dita Yani (2016)	<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian Kuantitatif	Variabel <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Achmad Syauqi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika (2020)	Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Regresi linier berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Mochamad Syaharudin, Wiji Utami <sup>2</sup> , Anugrah Putri Andini (2017)	<i>Job insecurity</i> dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Kuantitatif	<i>Job insecurity</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022)	Beban kerja, lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negative dan

			signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun (2020)	<i>Job insecurity</i> , beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Analisis regresi	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Tomi Kristiyanto, Nur Khasanah (2021)	Beban kerja, <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Regresi linier berganda	Beban kerja, <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
Tika Nur Halimah, Azis Fathon, Maria M Minarsih (2016)	<i>Job insecurity</i> , lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Kuantitatif	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
Muhammad Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah (2017)	<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian deskriptif.	<i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
Astri Ayu Purwati, Sisilia Maricy (2021)	Beban kerja, lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Regresi linier berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Job insecurity</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover</i>

			<i>intention.</i>
Devi Kristin,Evi Marlina,Nadia Fathurrahmi Lawita (2022)	Lingkungan kerja, beban kerja terhadap turnover intention.	Regresi linier berganda	Lingkunagn kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention.</i> Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention.</i>

Sumber : Disarikan dari Berbagai Jurnal untuk Penelitian ini, 2023

## 2.6. Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masala penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang dibebankan atau diberikan oleh atasan kepada karyawan dan wajib bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam kurun waktu yang sudah ditentukan oleh atasan. 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 penelitian yang dilakukan oleh (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

**H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara**

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentunya akan meningkatkan kinerja para karyawan. Penting untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan selalu kondusif. Sutrisno (2019: 118) menguraikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pada et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Hyarta Danadipa Raya.

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara**

3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikolog karyawan yang menunjukkan merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa bimbang untuk melanjutkan pekerjaannya atau berhenti bekerja. Menurut Yuliani (dalam Wiguna, 2018) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan stress, cemas dan tidak aman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pada et al., 2023) Syamsul, Saiful Pakaya dan kawan-kawan menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo.

**H3 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara**

4. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara

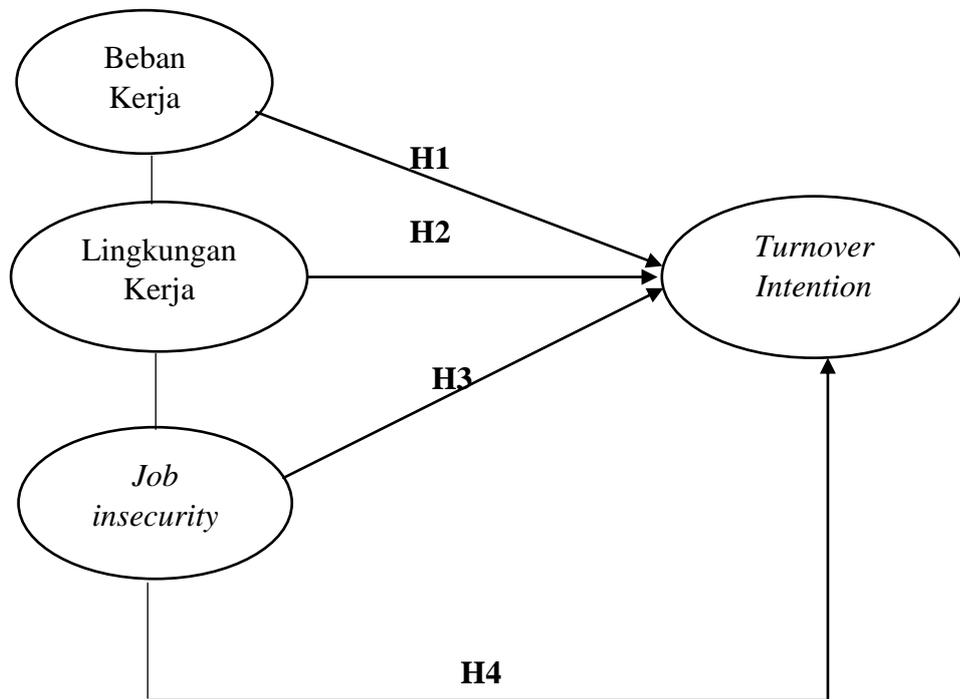
Beban kerja merupakan suatu tanggungjawab karyawan yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan dengan kurun waktu tertentu. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat

mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam bekerja. *Job insecurity* merupakan ketidaknyaman karyawan dalam bekerja terhadap job yang dimiliki karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Bumi Raya Mestika Pekanbaru.

**H4 : Beban kerja, Lingkungan kerja, dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Tunover intention* pada karaywan PT Kertas Energi Mulia Jepara.**

## **2.7. Model Empiris Penelitian**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Pengembangan Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang menggambarkan angka paten dan pasti yang sudah terhitung dalam rumus yang ada. data tersebut diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa skoring atau pernyataan yang diberi bobot. Menurut Azwar (2010:5) metode kuantitatif adalah metode yang menekankan pada data numerik ataupun angka yang berasal dari pengukuran olah data dengan menggunakan sebuah skala terhadap variable-variable yang ada, kemudian diolah dan dihitung dalam statistika dan pada akhirnya akan menemukan hasil dari penelitian yang dilakukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif adalah metode perhitungan dengan cara mengambil data dimana data yang nantinya diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

#### **3.2. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Jufri & Mellanie, 2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kertas Energi Mulia. Dimana jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Kertas Energi Mulia sebanyak 200 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel merupakan sebagai bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi yang ada. Pengambilan sampel dilakukan oleh peneliti karena beberapa kondisi. Yang pertama karena jumlah suatu obyek penelitian sangat besar dan peneliti tidak mungkin meneliti obyek satu per satu secara keseluruhan. Yang kedua bertujuan untuk mempelajari obyek penelitian dalam skala kecil yang kemudian diberlakukan kepada keseluruhan obyek penelitian sehingga dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena tidak perlu meneliti obyek yang jumlahnya terlalu banyak dan karakternya terlalu beragam. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung sampel dalam penelitian ini, dimana rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

keterangan:

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e= Nilai Kritis

Maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200.(5\%)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+0,5}$$

$$n = \frac{200}{1,5}$$

$n = 133,33$  atau 133 karyawan

jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan.

### 3. Teknik Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan sampel dengan cara menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2014), probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan sampel yang dipilih dalam penelitian ini secara acak.

#### 3.3. Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Pengembangan pengukuran variabel penelitian digunakan untuk menjelaskan makna dari masing-masing variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*, sedangkan variabel independent (bebas) dalam penelitian ini yaitu

beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity*. Berikut pengembangan pada setiap variabel penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional dan Indikator pada Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Turnover Intention	Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya diperusahaan.	(Halimah et al., 2016), antara lain : 1. memikirkan untuk keluar 2. pencarian pekerjaan 3. niat untuk keluar
Beban Kerja	Beban kerja adalah suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh atasan yang harus diselesaikan dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	(Muslim, 2021) antara lain : 1. penggunaan waktu kerja. 2. Target yang harus dicapai 3. Kondisi pekerjaan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam perusahaan.	Menurut Ahyari (1994) antara lain : 1. Pelayanan karyawan 2. Kondisi karyawan 3. Hubungan kerja
Job insecurity	Job insecurity adalah rasa tidak aman atau cemas yang dirasakan oleh karyawan karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah.	Menurut Audina (2018) antara lain: 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Sumber: Diadopsi dari Penelitian Terdahulu untuk Studi ini, 2023

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa Teknik penumpulan data dapat dilakukan berbagai cara, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya dapat dilihat dari segi cara atau Teknik pengumpulan data seperti dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan antara ketiganya.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk menetapkan data guna melengkapi pembuktian masalah, maka dalam masalah ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu Kuesioner (angket) Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan demikian dapat dipahami bahwa angket merupakan daftar pertanyaan yang harus dikerjakan oleh responden. Peneliti memberikan pertanyaan atau pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan sedangkan responden hanya mengecek jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya. Kuesioner pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara. Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu sebagai fenomena sosial. Angket di sebarakan kepada responden dengan setiap soal terdapat alternatif pilihan, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data, yang tentunya disesuaikan dengan tujuan dari riset yang dilakukan. Pada tahap ini data diolah sehingga dapat kebenaran yang menjawab persoalan yang diajukan.

#### **1. Uji validitas**

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Azwar, 2013). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam hal ini angket diuji dengan validitasnya dengan menggunakan teknik analisis Product Moment dengan angka kasar dari Pearson yaitu mencari koefisien.

#### **2. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran yang sama pula. Pengujian ini menggunakan alat ukur internal consistency, yaitu

dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

Menurut Sugiyono (2018:220) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Berikut penjelasannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya (reliabel).
- Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrumen tidak memiliki reliabilitas yang baik dan tidak dapat dipercaya (tidak reliabel).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data apakah terdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1.) Apakah nilai signifikansi tabel *Kolmogorov-smirnov*  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2.) Apakah nilai signifikansi tabel *Kolmogorov-smirnov*  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi linier yang ditemukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Uji

multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance Inflation Factor* (FIV).

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui *tolerance*. Apabila nilai *tolerance*  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas dalam regresi.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, dan sebaliknya apabila varians dan residual pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi hete rokedastisitas, dan jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan mencari pengaruh dan arah dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$a =$  konstanta

$X_1 =$  Variabel beban kerja

$X_2 =$  Variabel lingkungan kerja

$X_3 =$  Variabel *job insecurity*

$e =$  kesalahan regresi

#### 5. Uji t (signifikansi parsial )

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficient pada kolom signifikansi dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1.) Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel variabel dependen secara parsial.
- 2.) Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap varaiabel dependen secara parsial.

#### 6. Uji F (signifikansi simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F

dapat dilihat pada tabel anova dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1.) Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.
- 2.) Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

#### 7. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila menggunakan analisis regresi sederhana maka dapat menggunakan nilai *R Square*. Apabila yang digunakan adalah analisis regresi berganda maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Pengumpulan Data di Lapangan**

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara langsung menggunakan kertas dan diberikan satu per satu kepada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara. Pernyataan dalam kuesioner berjumlah 26 item yang meliputi 6 variabel pernyataan untuk variabel *turnover intention*, 6 item pernyataan untuk variabel beban kerja, 6 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, dan 8 item pernyataan untuk variabel *job insecurity*.

Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 14 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 16 Agustus 2023. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bidang operator produksi, dimana jumlah karyawan pada bagian operator produksi sebanyak 100 karyawan dan 33 karyawan pada bagian JLC (karyawan dalam masa uji coba)

#### **4.2. Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian**

PT Kertas Energi Mulia merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang kerajinan kertas. Produk yang dihasilkan berupa lintingan kertas yang kemudian hasil dari lintingan tersebut akan di ekspor ke Amerika dan Eropa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 yang berlokasi di garis Pantai

utara Jawa Tengah di Jepara. Alamat lengkapnya jalan KM Sukri No. 5, Potroyudan XIV, Kec. Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59412.

**Visi :**

Untuk diakui sebagai penyedia terpercaya kerucut pra gulung dengan kualitas tertinggi, menawarkan keahlian yang tak tertandingi, inovasi, dan praktik keberlanjutan untuk pelanggan kami yang berharga.

**Misi :**

Kami berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan kami yang terus berkembang dengan memberikan kualitas, kenyamanan, dan konsistensi yang unggul disetiap produk kami.

Kriteria produk yang dihasilkan oleh Perusahaan hanya ada satu yaitu kertas bentuk lintingan dimana produk nya melalui tiga tahapan. Yang pertama setiap kerucut dibuat dengan tangan dengan garis lem paling tipis dan lurus dan kemudian diberi lem. yang kedua kertas gulung tempus pandnag kami di impor dari Eropa, serta jenis kayu yang dipilih mulai dari kayu coklat, kayu putih, rami putih atau rami organic alami. Semua bersertifikat dan diuji di laboratorium. Yang terakhir mengenai ukuran khusus, perusahaan menyediakan berbagai ukuran dari yang kecil, sedang sampai yang besar.

#### **4.3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama

bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

#### 1. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan karakteristik responden dapat dilihat bahwa sebanyak 133 orang dengan presentase sebesar 100% berjenis kelamin Perempuan. Dikarenakan Perempuan lebih teliti dan lebih rapi dalam melinting kertas daripada laki-laki. Selain itu Perusahaan juga hanya membutuhkan operator produksi Perempuan

#### 2. Umur

Keragaman responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Umur Responden**

Umur	Frekuensi	Presentase
15-18	8	6%
19-22	63	47%
23-26	26	20%
27-30	17	13%
31-34	19	14%
Total	133	100%

Sumber: data primer

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 4.1 diatas tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur 15-18 tahun sebanyak 8 karyawan dengan presentase 6%, karyawan umur 19-22 tahun sebanyak 63 karyawan dengan presentase 47%, karyawan dengan umur 23-26 tahun sebanyak 26 karyawan dengan presentase 20%, karyawan dengan umur 27-30 tahun sebanyak 17 karyawan dengan presentase

13% dan karyawan umur 31-34 tahun sebanyak 19 karyawan dengan presentase 14%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Kertas Energi Mulia Jepara kisaran umur 19-22 tahun.

### 3. Pendidikan terakhir

Keberagaman responden berdasarkan Pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	frekuensi	presentase
SMP	21	15,79%
SMA	106	79,70%
Sarjana	6	4,51%
Total	133	100%

Sumber: data primer

Berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir responden pada tabel 4.2 diatas tersebut menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan SMP sebanyak 21 karyawan dengan presentase 15,79%, responden dengan Pendidikan terakhir SMA sebanyak 106 karyawan dengan presentase 79,70%, dan responden dengan Pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 6 karyawan dengan presentase 4,51%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Kertas Energi Mulia Jepara paling banyak lulusan SMA.

### 4. Lama bekerja

Keberagaman responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	frekuensi	presentase
<1 tahun	100	75,19%
1-3 tahun	26	19,55%
>3 tahun	7	5,26%
Total	133	100%

Sumber: data primer

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja selama kurang dari satu tahun sebanyak 100 karyawan dengan presentase 75,19%, kemudian karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 26 karyawan dengan presentase 19,55%, dan karyawan yang lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 7 karyawan dengan presentase 5,26%. Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan paling banyak kurang dari satu tahun.

#### 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan instrument penelitian. Apabila nilai sig > 0,05 dan nilai r tabel 0,169 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan metode product moment pearson correlation.

**Tabel 4.4 Uji validitas**

variabel	pertanyaan	Pearson correlation	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0,694	0,00	Valid
	BK2	0,729	0,00	Valid
	BK3	0,735	0,00	Valid
	BK4	0,565	0,00	Valid
	BK5	0,729	0,00	Valid
	BK6	0,709	0,00	Valid
	LK1	0,875	0,00	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	LK2	0,757	0,00	Valid
	LK3	0,756	0,00	Valid
	LK4	0,707	0,00	Valid
	LK5	0,818	0,00	Valid
	LK6	0,763	0,00	Valid
	Job Insecurity (X3)	JI1	0,431	0,00
JI2		0,651	0,00	Valid
JI3		0,556	0,00	Valid
JI4		0,611	0,00	Valid
JI5		0,504	0,00	Valid
JI6		0,632	0,00	Valid
JI7		0,631	0,00	Valid
JI8		0,471	0,00	Valid
Turnover Intention (Y)	TI1	0,735	0,00	Valid
	TI2	0,818	0,00	Valid
	TI3	0,813	0,00	Valid
	TI4	0,678	0,00	Valid
	TI5	0,704	0,00	Valid
	TI6	0,676	0,00	valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas suatu skor instrument penelitian. Uji reliabilitas dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,730	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,870	Reliabel
Job Insecurity	0,656	Reliabel
Turnover Intention	0,842	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Kesimpulan dari tabel 4.5 adalah bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach alpha*  $> 0,60$ .

#### 4.5. Hasil Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk meninjau dari jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan yang menjadi instrumen penelitian ini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dibawah ini merupakan hasil analisis deskriptif dari variabel Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), *Job insecurity* (X3), dan *Turnover intention* (Y).

**Tabel 4.6 Analisis Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TIR	133	1.00	4.33	2.7932	.79459
BKR	133	1.33	4.83	3.2644	.78365
LKR	133	1.00	5.00	3.9098	.69040
JIR	133	1.50	4.63	3.4051	.55671
Valid N (listwise)	133				

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas, maka diketahui bahwa jumlah responden 133 karyawan bagian operator produksi pada PT Kertas Energi Mulia Jepara. Pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Nilai mean sebesar 3,2644 dan standar devisiasinya 0,78365. Dengan hasil pada variabel Beban Kerja (X1) bahwa nilai mean lebih besar daripada nilai standar devisiasinya sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Nilai mean sebesar 3,9098 dan standar devisiasinya sebesar 0,69040. Dengan hasil pada variabel Lingkungan Kerja (X2) bahwa nilai mean lebih besar daripada nilai standar devisiasinya sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Pada variabel *Job Insecurity* (X3) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Nilai mean sebesar 3,4051 dan standar devisiasinya sebesar 0,55671. Dengan hasil pada variabel *Job Insecurity* (X3) bahwa nilai mean lebih besar daripada nilai standar devisiasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Pada variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Nilai mean sebesar 2,7932 dan standar devisiasinya sebesar 0,79459. Dengan hasil pada variabel *turnover intention* (Y) bahwa nilai mean lebih besar daripada nilai standar devisiasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

#### **4.6. Hasil Uji Asumsi**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data apakah terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistic Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70461270
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan hasil pengujian kolmogrov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . hasil tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolenearitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,01 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001	
	BKR	.005	.893
	LKR	.456	.957
	JIR	.000	.885

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independent memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas dan apabila nilai sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Berikut ini tabel hasil uji heterokedastisitas:

**Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.462	.146
	BKR	-.816	.416
	LKR	1.696	.092
	JIR	-.239	.811

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar  $0,416 > 0,05$  artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,092 > 0,05$  artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Nilai signifikansi *Job Insecurity* sebesar  $0,811 > 0,05$  artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### 4.7. Analisa Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh dan arah variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	.420		3.287	.001
	BKR	.217	.075	.238	2.882	.005
	LKR	-.069	.092	-.060	-.747	.456
	JIR	.281	.069	.339	4.084	.000

a. Dependent Variable: TIR

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,380 + 0,217X_1 - 0,069X_2 + 0,281X_3 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 1,380 artinya jika variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* nilainya 0 maka nilai *turnover intention* sebesar 1,380.
2. Nilai koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,217 dapat diartikan bahwa bila variabel beban kerja (X1) ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan variabel *turnover intention* sebesar 0,217
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar -0,069 dapat diartikan bahwa bila variabel lingkungan kerja (X2) ditingkatkan satu satuan maka akan menurunkan variabel *turnover intention* sebesar 0,069
4. Nilai koefisien *job insecurity* (X3) sebesar 0,281 dapat diartikan bahwa bila variabel *job insecurity* (X3) ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* sebesar 0,281

#### 4.8. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , terdapat pengaruh signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan dapat diamati pada tabel statistik dengan rumus:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 133 - 4 - 1) \\ &= (0,025 ; 129) \\ &= 1,979 \end{aligned}$$

**Tabel 4.11 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	.420		3.287	.001
	BKR	.217	.075	.238	2.882	.005
	LKR	-.069	.092	-.060	-.747	.456
	JIR	.281	.069	.339	4.084	.000

a. Dependent Variable: TIR

Sumber: Hasil olah data primer 2023

- a. Beban kerja memiliki nilai t hitung  $2,882 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

- b. Lingkungan kerja memiliki t hitung  $-747 < t$  tabel  $-1,979$  dan nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*.
- c. *Job insecurity* memiliki nilai t hitung  $4,084 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

## 2. Uji F (Signifikansi Simultan)

Uji F merupakan pengujian untuk melihat bagaimana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.806	3	5.935	11.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.535	129	.508		
	Total	83.342	132			

a. Dependent Variable: TIR

b. Predictors: (Constant), JIR, LKR, BKR

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.12 F hitung yang digunakan untuk acuan dalam menentukan pengaruh variabel dependen terhadap variabel

independen secara simultan. Nilai F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dapat diamati dengan rumus berikut:

$$df1 = \text{jumlah variabel} - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df2 = n - k - 1$$

$$= 133 - 3 - 1$$

$$= 129$$

Jadi untuk nilai F tabelnya adalah 2,67

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung 11,683 > F tabel sebesar 2,67 dan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention*.

### 3. Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.238	.26968
a. Predictors: (Constant), JIR, LKR, BKR				
b. Dependent Variable: LN				

Sumber: Hasil olah data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.13 nilai Adjusted R Square menunjukkan hasil 0,238 yang artinya variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Job Insecurity* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 23,8%, sementara itu sebanyak 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

#### 4.9. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti. Maka hasil pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti pada uji t (parsial) yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan hasil  $t_{hitung} 2,882 > t_{tabel} 1,979$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*. Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar atau pengaruh dalam *turnover intention* yang sesuai dengan indikator target produksi, dan kondisi pekerjaan.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan bahwa beban kerja berada dalam kategori yang tinggi di beberapa aspek pernyataan yang mendukung adanya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Indikator tersebut meliputi target produksi dan kondisi

pekerjaan. Target produksi merupakan salah satu pernyataan yang mengakibatkan bahwa beban kerja karyawan yang menjadikan terjadinya *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian menyatakan bahwa target produksi yang ditetapkan oleh Perusahaan terlalu tinggi oleh karena itu menjadikan beban kerja bagi para karyawan. Selain target produksi yang terlalu tinggi, karyawan juga merasa tidak setuju apabila bekerja tidak sesuai dengan tanggungjawab yang sudah ditetapkan sejak awal. Hal ini menjadikan beban bagi karyawan karena berkerja tidak sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu manajemen Perusahaan sebaiknya melakukan analisis terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, estimasi waktu yang berikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilkaukan dengan harapan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan lebih terkontrol dan seimbang supaya karyawan tidak berkeingain untuk meninggalkan Perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari teori (Syauqi et al., n.d.) dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari (Dan et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Alfaria Trijaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti bahwa pada uji t (parisal) yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan hasil  $t_{hitung} -747 < t_{tabel} -1,979$  dan nilai signifikansi  $0,456 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang besar atau pengaruh dalam *turnover intention* yang sesuai dengan indikator pelayanan karyawan, kondisi, dan hubungan kerja.

Lingkungan kerja yang berada di Perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan proses produksi dan kenyamanan bagi karyawannya. Perusahaan harus memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja yang berada di perusahaan supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja hal ini berpengaruh agar karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari Perusahaan. Selain lingkungan kerja yang nyaman Perusahaan harus memiliki hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan serta karyawan dengan atasan. Apabila hubungan kerja karyawan baik maka akan berpengaruh terhadap proses produksi dan karyawan tidak akan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan teori dari (Purwati & Maricy, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak

signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari (Mukrimaa et al., 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Mitra Jaya Company Malang. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja menurun tentu tidak akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

### 3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti bahwa pada uji t (parsial) yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan hasil  $t_{hitung} 4,084 > t_{tabel} 1,979$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention*. *Job insecurity* dapat memberikan dampak yang besar atau pengaruh dalam *turnover intention* sesuai dengan indikator pentingnya pekerjaan, ancaman yang dihadapi, dan arti pekerjaan.

Dalam penelitian ini *job insecurity* berada dalam kategori yang cukup tinggi terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa makna atau arti pekerjaan bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek pekerjaan, Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi, dan yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, Tingkat kepentingan yang dirasakan terkait potensi setiap peristiwa serta Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya mampu memberikan pengaruh terhadap pikiran karyawan untuk keluar, keinginan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau Perusahaan dalam waktu dekat, keinginan karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan pikiran karyawan bahwa pekerjaan sekarang tidak mempunyai masa depan yang baik untuk kedepannya jika tetap bekerja di Perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori dari (Kristiyanto & Khasanah, n.d.) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari (Setiawan & Putra, 2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel Legian Village. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

4. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dinyatakan pada uji F dengan hasil  $F_{hitung} 11,683 > F_{tabel} 2,67$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesisnya diterima. Sesuai dengan teori dari (Purwati & Maricy, 2019) menyatakan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini melalui tahap mengolah serta menganalisis data terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara
4. Beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara

#### **5.2. SARAN**

1. Bagi PT Kertas Energi Mulia Jepara penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi manajemen Perusahaan terkait pengelolaan tingkat *turnover intention* karyawan agar tingkat *turnover intention* tidak mengalami

kenaikan pada setiap bulannya. Perusahaan dapat melihat beberapa faktor seperti beban kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan perlu diperhatikan supaya karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari Perusahaan agar tingkat turnover intention Perusahaan tidak mengalami kenaikan disetiap bulannya, perusahaan harus mampu mempertahankan lingkungan kerja yang ada diperusahaan dimana lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawannya, dan *job insecurity* supaya karyawan tidak merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover intention pada Perusahaan.

2. Bagi peneliti berikutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Faktor lainnya seperti kepuasan kerja dan stress kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Dan, K., Kerja, K., Turnover, T., Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2022). *Data Karyawan Turnover PT . Alfaria Trijaya 2020*. 2(1).
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (n.d.). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen, ), & Manajemen, J. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). In *Journal of Management* (Vol. 2, Nomor 2).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 275–285. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62–72. <http://feb.jtam.unlam.ac.id>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Nomor 3). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Luh, N., & Riantini, E. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION ( Studi Pada PT . BPR Nusamba Mengwi )*. 02(2), 79–90.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Jurnal Penelitian*

*Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.

- Muslim, M. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA*. 24(3), 446–456.
- No, V. (2019). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(2).
- Pada, S., Pt, K., & Danadipa, H. (2023). *No Title*. 13(1), 170–178.
- Pratiwi, D. mega, Sunaryo, H., & Wahono, Bu. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *e-Jurnal Riset Manajemen (E-JRM)*, 09(14), 92–103. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Pratiwi, P., & Azizah, S. N. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, KETIDAKPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39–51. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.406>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Nomor 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *jurnal 21. I nyoman*. 5(8), 4983–5012.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style , Workload , Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT . FIF Federal Internasi*. 8(2), 210–239.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*. Jember.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (n.d.). *Prosiding Manajemen Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung*.

# LAMPIRAN

## 1. Surat permohonan data

	<b>UNIVERSITAS PGRI SEMARANG</b>	
	<b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b>	
	<b>PROGRAM STUDI MANAJEMEN</b>	
	Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia Telp. (024) 8316377 Faks. (024) 8448217 Email : feb@upgris.ac.id/upgris@gmail.com Homepage : www.upgris.ac.id	

---

Nomor	: 056/SPm-PD/PSM-FEB/UPGRIS/II/2023	18 Juli 2023
Lamp.	: 1 Berkas	
Hal	: <i>Permohonan Permintaan Data</i>	

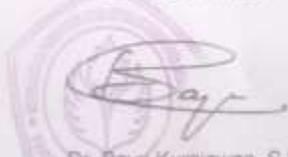
Kepada Yth.  
Pimpinan PT Kertas Energi Mulia  
di tempat

Dengan hormat,  
Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:

Nama	: NOOR HANDAYANI
NPM	: 19810119
Konsentrasi	: MSDM
No. HP	: 089647258026
Judul Penelitian	: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT Kertas Energi Mulia)

Bermaksud memohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan tugas penelitian yang akan dilaksanakan di instansi/perusahaan yang dipimpin oleh Bapak/Ibu.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi,  
  
Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.  
NPP. 219001572

## 2. Surat penelitian


**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Sidodadi Timur No. 24 - Dr. Cipto Semarang - Indonesia Telp. (024) 8316377 Fax. (024) 8448217  
 E-mail : febu@upgris.ac.id/upgris@gmail.com Homepage : www.upgris.ac.id

---

Nomor : 064/SPm-IP/FEB/UPGRIS/VIII/2023 8 Agustus 2023  
 Lamp. : 1 Berkas  
 Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada Yth.  
 Pimpinan PT Kertas Energi Mulia Jepara  
 di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:

Nama : NOOR HANDAYANI  
 NPM : 19810119  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 No. HP : 089647258026  
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di instansi/perusahaan yang dipimpin oleh Bapak/Ibu. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

  
 Dr. Hen Prabowo, S.E., M.M.  
 NPP. 167901540

Tembusan :  
 Ketua Program Studi Manajemen

## 3. Perizinan penelitian

 **PT. KERTAS ENERGI MULIA**  
 Factory: Jl. Kompians M. Sukri No 141, Petroyudan XV, Jepara, Central Java  
 Website: www.pretolledconefactory.com, Email: info.kertasenergimulia@gmail.com

## SURAT KETERANGAN

NO : 003-MG/KEM-HRD/X/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

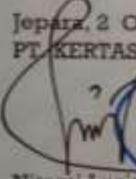
Nama	: NOOR HANDAYANI
NPM	: 19810119
Konsentrasi	: MSDM
Judul Penelitian	: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kertas Energi Mulia).

Adalah benar pernah melakukan penelitian sesuai judul diatas di PT. KERTAS ENERGI MULIA selama bulan Agustus s/d September 2023.

Selama proses penelitian dilakukan dengan CUKUP BAIK dan kooperatif, mampu menjelaskan tiap proses yang dilalui dengan penuh tanggungjawab.

Demikian surat ini dibuat agar digunakan sebagimanamestinya.

Jepara, 2 Oktober 2023  
 PT. KERTAS ENERGI MULIA

  
  
 Nitami Lusiana W. P. A. R. A  
 Supervisor HRD

HRD.PTKERTASJEPARA@GMAIL.COM      082 - 134 - 704 - 450

## 4. Kuesioner penelitian

## KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *JOB INSECURITY*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT KERTAS  
ENERGI MULIA JEPARA**Assalamualaikum Wr.Wb**

Perkenalkan saya Noor Handayani Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang yang sedang melakukan penelitian skripsi mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT Kertas Energi Mulia Jepara. Oleh sebab itu, saya bermaksud untuk meminta kesediaan saudara/i agar dapat mengisi kuesioner penelitian sesuai dengan kondisi yang saudara/i alami. Saya akan menjamin kerahasiaan data saudara/i. Atas waktu dan Kerjasama saudara/i saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Identitas responden

- Laki-laki
- perempuan

Umur

- 15 - 18
- 19 – 22
- 23 – 26

- 27 – 30
- 31 - 34

**Pendidikan terakhir**

- SMP
- SMA/SMK
- Sarjana

**Lama bekerja**

- < 1 tahun
- 1-3 tahun
- > 3 tahun

Berikan tanda (√) pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan penilaian anda. Ada 4 alternatif yang disediakan yaitu :

Simbol	Keterangan
STS diberi skor (1)	Sangat tidak setuju
TS diberi skor(2)	Tidak setuju
KS diberi skor (3)	Kurang Setuju
S diberi skor (4)	Setuju
SS diberi skor (5)	Sangat Setuju

**A. Turnover intention (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini karena fasilitas yang					

	diberikan perusahaan kurang memadai					
2.	Saya berfikir keluar dari perusahaan ini karena tidak siap dengan target produksi perusahaan					
3.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan baru					
4.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini dan membuka usaha sendiri					
5.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini karena tidak ada perkembangan karir					
6.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam jangka waktu dekat					

#### A. Beban kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya merasa waktu yang diberikan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
3.	Saya merasa perusahaan menetapkan target produksi yang terlalu tinggi					

	sehingga menjadikan beban kerja bagi karyawan					
4.	Saya bekerja keras untuk memenuhi target produksi pekerjaan					
5.	Saya tidak siap melakukan pekerjaan dengan sistem borongan					
6.	Saya tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan apabila bukan tanggung jawab saya					

### B. Lingkungan kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.					
2.	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil yang baik dan benar.					
3.	Saya merasa aman dalam bekerja diperusahaan ini.					
4.	Tempat kerja yang ada diperusahaan cukup luas untuk mendukung pekerjaan karyawan.					
5.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik					
6.	Hubungan karyawan dengan atasan					

	berjalan dengan baik.					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

### C. Job Insecurity (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan ini penting bagi saya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Saya merasa pekerjaan ini penting bagi saya, namun saya merasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan saya.					
3.	Canggihnya peralatan dan teknologi membuat saya khawatir terhadap pekerjaan saya.					
4.	Ditempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti.					
5.	Saya merasa khawatir akan dipecat dari perusahaan.					
6.	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan saya pada masa berikutnya dan mempengaruhi karir saya.					
7.	Saya merasa pekerjaan ini sangat penting bagi organisasi dan bagi diri					

	saya sendiri.					
8.	Kepentingan pribadi saya dapat mempengaruhi kinerja saya diperusahaan.					

## 5. Deskripsi responden

## a. Berdasarkan umur

**Tabel 4.1 Umur Responden**

Umur	Frekuensi	Presentase
15-18	8	6%
19-22	63	47%
23-26	26	20%
27-30	17	13%
31-34	19	14%
Total	133	100%

Sumber: data primer

## b. Berdasarkan Pendidikan terakhir

**Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	frekuensi	presentase
SMP	21	15,79%
SMA	106	79,70%
Sarjana	6	4,51%
Total	133	100%

Sumber: data primer

## c. Berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	frekuensi	presentase
<1 tahun	100	75,19%
1-3 tahun	26	19,55%

>3 tahun	7	5,26%
Total	133	100%

Sumber: data primer

## 6. Data tabulasi

### *Turnover Intention (Y)*

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3
2	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	4	5	4	5	4
3	4	4	4	5	3
1	1	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2
2	2	4	2	2	1
4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2
4	2	4	4	5	2
3	5	4	3	4	4
4	3	3	2	2	5
2	2	3	3	4	1
2	2	2	4	4	4
3	5	5	2	5	4
4	4	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	2	2
2	2	2	4	4	2
4	2	4	2	2	2
3	2	4	3	2	2
2	4	3	3	3	4
2	3	3	3	2	4
2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2

2	2	2	4	4	2
2	2	3	2	2	2
2	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2
4	2	4	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	2
3	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	3
4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	3
3	2	4	3	2	2
1	4	4	5	1	1
2	2	5	5	5	5
3	2	4	4	1	5
1	3	4	4	3	3
1	1	2	3	1	3
4	3	5	2	5	2
2	3	1	3	1	3
2	3	1	2	1	2
1	1	1	1	2	3
3	2	1	2	2	3
2	2	2	3	2	1
3	2	4	3	4	3
4	2	4	2	2	2
3	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	3	1
2	2	2	3	2	2
3	2	4	2	3	3

4	4	5	1	2	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	2	2
1	1	2	2	2	2
2	1	2	4	2	2
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3
2	2	4	3	2	2
4	4	4	4	4	2
2	2	4	2	4	2
2	2	4	2	2	2
2	2	4	2	2	2
3	3	3	3	3	2
3	4	4	3	3	3
2	3	2	2	3	2
4	4	4	5	4	2
4	4	5	4	2	4
2	3	2	2	2	2
4	5	4	4	2	2
4	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	4	2
2	4	4	2	4	4
2	4	4	2	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	4	3
3	3	3	2	2	1
4	4	4	4	3	2
2	2	2	2	4	4
2	2	3	1	4	4
3	4	5	1	4	2
4	4	4	4	3	2

3	3	3	4	4	3
2	3	4	3	5	4
2	2	2	4	4	3
4	4	3	2	1	1
4	4	3	4	4	5
3	3	5	4	4	1
4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	5	3
4	4	4	2	5	3
2	2	2	3	4	3
3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	5	3
4	4	4	2	4	3

### Beban Kerja (X1)

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
1	1	2	2	2	3
3	3	5	3	5	4
2	2	4	4	4	2
3	4	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	2
4	4	4	5	2	2
4	4	4	4	4	5
4	3	4	5	3	2
2	2	2	4	2	4
2	2	4	2	2	2
2	2	2	4	3	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5
3	3	5	4	5	3
2	4	4	5	4	4

2	2	3	3	3	1
2	2	3	4	3	4
3	3	1	5	1	1
2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	4
2	2	3	4	4	2
2	4	4	4	2	4
2	2	4	4	2	4
3	3	3	4	4	3
3	3	3	5	1	1
2	3	2	4	4	4
2	2	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	5	2	4
2	2	1	1	1	1
3	3	4	4	3	2
2	2	2	4	4	4
4	3	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5
3	4	3	4	4	3
2	3	2	4	2	2
4	4	4	5	2	3
2	3	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4
4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	5	3
2	2	4	4	4	4
1	2	2	4	2	2
1	1	1	3	1	1
2	2	4	4	2	2
3	3	3	3	3	4
2	2	2	4	4	4
2	2	2	5	4	5
4	4	5	5	4	4
2	2	4	4	3	4
2	3	4	4	2	2
1	1	5	4	3	5
1	1	1	4	5	2
3	3	2	5	5	5

2	1	2	1	1	1
4	3	1	2	1	4
3	4	4	3	3	2
1	3	2	1	1	2
2	2	1	1	3	3
4	4	5	5	4	4
1	2	4	5	5	5
2	2	4	2	2	2
2	2	4	3	4	4
4	4	3	5	5	5
2	4	4	4	4	2
1	1	2	5	2	2
1	1	1	5	2	1
4	4	5	5	3	1
1	1	5	5	5	5
2	2	4	4	4	2
4	5	5	4	4	4
2	2	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2
2	2	3	4	3	3
2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
2	2	2	5	1	2
4	4	5	4	4	4
2	2	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5
2	2	4	4	5	1
2	2	4	4	5	5
2	2	4	4	5	5
3	3	3	4	3	4
3	3	4	5	4	3
2	2	4	3	3	3
5	4	5	5	5	5
2	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4
2	2	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4
1	1	1	4	1	1

2	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4
2	3	5	4	4	3
2	2	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2
2	2	4	4	2	4
4	4	3	1	4	5
2	2	3	3	1	2
1	1	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5
4	4	3	2	1	5
2	3	4	5	3	5
4	4	4	5	5	3
4	3	3	2	4	4
4	3	2	5	5	4
3	3	4	4	2	1
2	2	3	5	3	4
4	4	3	3	2	4
3	3	3	2	4	3
4	4	4	3	1	2
4	4	4	5	4	5
2	2	3	5	3	4
3	3	4	5	5	2
3	3	2	1	4	3
3	3	2	5	1	4

### Lingkungan Kerja (X2)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4
3	5	4	3	3	4
5	5	4	3	4	3
5	5	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4
4	5	4	2	4	4
3	5	3	4	3	4
5	5	4	3	5	5
5	5	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	2	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	3	3
1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3
4	4	5	3	4	4

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
2	3	1	1	2	3
1	5	3	4	1	1
1	2	2	4	2	3
3	4	4	3	1	1
3	3	2	3	1	4
2	2	2	3	3	4
2	1	3	4	4	3
1	2	3	1	2	3
2	3	1	4	4	4
5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4
4	4	2	2	4	4
5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	3	3	4	3
4	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4
4	5	4	5	5	5
4	4	3	4	3	3

5	5	4	3	3	5
4	4	3	3	4	4
4	4	2	2	4	2
3	4	3	3	2	3
3	5	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5
3	5	4	3	3	4
5	5	5	3	5	5
4	4	3	3	4	4
5	5	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	4	2
4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	3
4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5
4	4	2	4	5	5
5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	3	5
5	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	4	1	2	4	4
5	5	3	4	2	5
4	4	2	1	3	4
5	5	4	4	5	5
5	5	2	5	4	4
5	5	5	5	5	5

5	5	4	4	5	5
---	---	---	---	---	---

***Job Insecurity (X3)***

J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	5	1	2	2	2
3	4	3	5	5	3	2	2
5	4	2	2	1	4	3	2
5	5	5	5	3	4	4	3
4	5	5	5	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	1	1	1	2
4	4	3	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	4
4	4	2	2	2	4	4	5
4	4	4	2	4	2	4	2
4	4	4	2	4	2	4	2
5	2	2	2	2	3	4	2
4	4	4	2	4	4	4	4
4	5	5	5	2	5	4	4
4	4	3	2	2	3	4	4
5	4	5	4	4	3	5	4
5	4	3	3	2	3	4	5
4	3	3	3	2	2	4	4
5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	2	3	2	4	4	4
4	3	3	2	2	4	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4
4	4	2	3	2	4	4	4
4	5	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	3	3	5	3
4	4	2	2	3	3	4	2
4	4	4	2	2	2	2	2

4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	2	2	4	3	3	4
1	1	3	3	2	3	1	3
4	3	3	2	2	3	3	3
4	4	2	2	2	4	4	2
4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	4	4
4	2	2	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	5	2
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	3	4
4	4	4	3	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	1	1	1	4	3
4	1	4	1	1	1	1	4
4	4	5	4	3	5	4	4
3	4	2	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	2	2	2	4	2
5	4	2	3	3	4	3	2
4	4	3	3	2	4	4	4
3	3	3	4	3	3	1	1
4	3	1	2	3	5	1	2
4	2	3	4	2	3	2	5
4	4	1	1	1	2	3	4
3	4	2	2	3	4	3	5
1	2	3	3	3	1	2	3
3	3	2	2	4	4	1	1
2	1	2	1	3	2	1	4
2	4	4	3	4	1	2	3
5	4	2	3	3	4	3	2
5	2	4	2	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3	2	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	3
5	4	4	2	2	5	5	5

4	5	5	5	4	5	3	4
5	5	4	5	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	5	3
4	4	2	2	3	3	3	3
4	4	2	2	3	3	3	3
4	4	2	2	3	3	3	3
4	4	2	2	3	4	4	4
4	4	2	3	4	4	3	3
3	4	4	3	2	2	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	3	2	4	4
3	3	4	5	2	4	5	5
5	3	2	5	3	2	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	2	2	2	3	4
5	4	2	3	2	4	3	5
5	4	2	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	3	2	2	2	4	3
4	4	4	4	3	2	2	4
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	5	3
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	5	3
4	1	1	1	1	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	4
5	4	4	4	2	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4
5	5	2	3	4	4	4	4
3	3	4	4	2	1	3	3
2	2	4	4	3	4	5	5
4	4	3	3	2	5	4	4
3	3	5	5	5	2	3	4
4	5	5	4	3	5	4	3

4	4	3	3	1	4	3	2
4	3	4	5	2	4	4	3
2	4	5	5	4	2	1	1
4	4	2	3	4	3	4	3
3	3	4	2	1	3	3	2
5	5	2	1	3	4	3	3
4	3	1	1	2	3	3	1
3	3	5	5	3	4	4	3
5	5	5	4	3	1	2	1
3	4	4	3	5	1	2	2
3	4	5	5	2	4	3	4
4	4	3	2	4	4	4	3
1	1	2	4	5	4	4	4
4	4	4	3	1	2	3	4
3	3	4	5	1	3	3	3

## 7. Uji validitas dan uji reliabilitas

### a.) Uji Validitas

#### a. Beban Kerja (X1)

Correlations								
		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BKR
BK1	Pearson Correlation	1	.830**	.382**	.165	.269**	.332**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.058	.002	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BK2	Pearson Correlation	.830**	1	.458**	.211*	.276**	.347**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.001	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BK3	Pearson Correlation	.382**	.458**	1	.364**	.470**	.382**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BK4	Pearson Correlation	.165	.211*	.364**	1	.366**	.265**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.058	.015	.000		.000	.002	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BK5	Pearson Correlation	.269**	.276**	.470**	.366**	1	.555**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BK6	Pearson Correlation	.332**	.347**	.382**	.265**	.555**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
BKR	Pearson Correlation	.694**	.729**	.735**	.565**	.729**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	133	133	133	133	133	133	133
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)								

#### b. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations								
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LKR
LK1	Pearson Correlation	1	.707**	.573**	.477**	.697**	.642**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
LK2	Pearson Correlation	.707**	1	.555**	.403**	.475**	.448**	.757**



JI5	Pearson Correlation	-.048	.286**	.204*	.321**	1	.242**	.110	.070	.504**
	Sig. (2-tailed)	.584	.001	.019	.000		.005	.209	.426	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
JI6	Pearson Correlation	.274**	.367**	.074	.273**	.242**	1	.343**	.272**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.400	.001	.005		.000	.002	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
JI7	Pearson Correlation	.420**	.325**	.199*	.131	.110	.343**	1	.402**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.133	.209	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
JI8	Pearson Correlation	.083	.054	.134	.126	.070	.272**	.402**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.341	.537	.123	.150	.426	.002	.000		.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
JIR	Pearson Correlation	.431**	.651**	.556**	.611**	.504**	.632**	.631**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

d. *Turnover Intention (Y)*

Correlations								
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TIR
TI1	Pearson Correlation	1	.641**	.577**	.347**	.396**	.368**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
TI2	Pearson Correlation	.641**	1	.639**	.446**	.494**	.465**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
TI3	Pearson Correlation	.577**	.639**	1	.444**	.554**	.405**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
TI4	Pearson Correlation	.347**	.446**	.444**	1	.468**	.341**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	133	133	133	133	133	133	133
T15	Pearson Correlation	.396**	.494**	.554**	.468**	1	.470**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
T16	Pearson Correlation	.368**	.465**	.405**	.341**	.470**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	133	133	133	133	133	133	133
TIR	Pearson Correlation	.735**	.818**	.813**	.678**	.764**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	133	133	133	133	133	133	133

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## b.) Uji Reliabilitas

### a. *Turnover Intention* (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	6

### b. Beban kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	4

### c. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	6

d. *Job Insecurity (X3)*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	2

## 8. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70461270
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

### b. Uji Multikolinearitas

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001		
	BKR	.005	.893	1.120
	LKR	.456	.957	1.045
	JIR	.000	.885	1.130

### c. Uji Heteroskedasitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.462	.146
	BKR	-.816	.416
	LKR	1.696	.092
	JIR	-.239	.811

## 9. Uji Statistik

### a. Analisis Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	.420		3.287	.001
	BKR	.217	.075	.238	2.882	.005
	LKR	-.069	.092	-.060	-.747	.456
	JIR	.281	.069	.339	4.084	.000

a. Dependent Variable: TIR

### b. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.380	.420		3.287	.001
	BKR	.217	.075	.238	2.882	.005
	LKR	-.069	.092	-.060	-.747	.456
	JIR	.281	.069	.339	4.084	.000

a. Dependent Variable: TIR

### c. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.806	3	5.935	11.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.535	129	.508		
	Total	83.342	132			

a. Dependent Variable: TIR  
b. Predictors: (Constant), JIR, LKR, BKR

### d. Koefesien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.238	.26968

a. Predictors: (Constant), JIR, LKR, BKR  
b. Dependent Variable: LN