

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Jumlah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 34 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan berjumlah 34 orang.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	73,5%
Perempuan	9	26,5%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 25 orang atau (73,5%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (26,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 3 Tahun	7	20,6%
>3 Tahun	27	79,4%
Total	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 27 responden atau 79,4%, dan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 7 responden atau 20. Hal ini membuktikan bahwa PT. JapfaComfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja > 3 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	9	26,5%
D3	9	26,5%
SMA	16	47,1%
Total	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/ sederajat memiliki frekuensi sebanyak 16 orang (47,1%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (26,5%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 9 orang (26,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel beban kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peraturan yang terlalu banyak bisa menambah beban kerja.	17	50,2	5	14,7	5	14,7	7	20,6	0	0,0
2	Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat.	8	23,5	13	38,2	10	29,4	3	8,8	0	0,0
3	Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri.	5	14,7	15	44,7	5	14,7	8	23,5	1	2,9
4	Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	11	32,4	11	32,4	7	20,6	4	11,8	1	2,9
5	Dibutuhkan usaha yang lebih keras untuk mencapai target.	9	26,5	11	32,4	10	29,4	4	11,8	0	0,0
6	Dibutuhkan waktu untuk memahami pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.	13	38,2	10	29,4	7	20,6	4	11,8	0	0,0
7	Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.	9	26,5	8	23,5	13	38,2	4	11,8	0	0,0
8	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat kualitas kerja kurang baik.	9	26,5	13	38,2	8	23,5	4	11,8	0	0,0
9	Penambahan tugas dapat mengakibatkan tidak tercapainya target.	10	29,4	11	32,4	7	20,6	3	8,8	3	8,8
10	Pemberian tugas yang tidak sesuai kemampuan akan mengakibatkan tidak terselesaikan tugas tersebut tepat waktu.	7	20,6	12	35,3	11	32,4	3	8,8	1	2,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Peraturan yang terlalu

banyak bisa menambah beban kerja, sebanyak 17 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity* (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasa terancam dalam aspek-aspek pekerjaan.	10	29,4	14	41,2	7	20,6	2	5,9	1	2,9
2	Pekerjaan tidak penting dan membosankan.	9	26,5	12	35,3	10	29,4	2	5,9	1	2,9
3	Karyawan mampu menghadapi ancaman yang timbul dari sekitar lingkungan kerja.	10	29,4	11	32,4	9	26,5	4	11,8	0	0,0
4	Karyawan dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepihak.	13	38,2	11	32,4	5	14,7	5	14,7	0	0,0
5	Status pekerjaan membuat karyawan sangat tidak khawatir kehilangan pekerjaan ini.	8	23,5	14	41,2	8	23,5	4	11,8	0	0,0
6	Karyawan merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan karyawan terancam untuk tidak dipekerjakan lagi diperusahaan.	11	32,4	13	38,2	4	11,8	6	17,6	0	0,0
7	Tugas yang harus karyawan kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering membuat karyawan kelelahan.	8	23,5	12	35,3	6	17,6	7	20,6	1	2,9
8	Karyawan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.	11	32,4	13	38,2	5	14,7	5	14,7	0	0,0

9	Jika melihat keberhasilan orang lain, karyawan menemukan banyak kekurangan pada dirinya.	10	29,4	13	38,2	6	17,6	5	14,7	0	0,0
10	Kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang diterima.	7	20,6	12	35,3	7	20,6	8	23,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 4 yaitu karyawan dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepihak, sebanyak 13 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10,yaitu kerja keras karyawan tidak sebanding dengan hasil atau keuntungan yang diterima, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.	9	26,5	9	26,5	11	32,4	5	14,7	0	0,0
2	Karyawan berniat keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang terlalu berat.	7	20,6	12	35,3	10	29,4	5	14,7	0	0,0
3	Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.	10	29,4	10	29,4	6	17,6	7	20,6	1	2,9
4	Karyawan berpikir untuk mencari informasi mengenai pekerjaan lain.	12	35,3	8	23,5	9	26,5	5	14,7	0	0,0
5	Karyawan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.	9	26,5	14	41,2	8	23,5	3	8,8	0	0,0
6	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	12	35,3	8	23,5	6	17,6	8	23,5	0	0,0
7	Karyawan mencoba menghubungi beberapa rekan kerja lainnya untuk menanyakan	7	20,6	14	41,2	6	17,6	7	20,6	0	0,0

lowongan pekerjaan.

8	Karyawan banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	11	32,4	11	32,4	7	20,6	5	14,7	0	0,0
9	Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.	8	23,5	11	32,4	7	20,6	7	20,6	1	2,9
10	Jika Karyawan memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya.	9	26,5	12	35,3	5	14,7	8	23,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 yaitu karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain, sebanyak 12 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 10 yaitu jika karyawan memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan karyawan akan melakukannya, sebanyak 8 orang.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,708	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,757	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,698	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,802	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,832	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,625	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,775	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,640	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,705	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,593	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel beban kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai beban kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,832 dan paling rendah 0,593. Dengan demikian seluruh item beban kerja dinyatakan valid.

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

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,640	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,865	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,765	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,676	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,819	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,711	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,683	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,682	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,796	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,809	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel *job insecurity* (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *job insecurity*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,865 dan paling rendah 0,640. Dengan demikian seluruh item *job insecurity* dinyatakan valid.

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

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,754	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,781	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,798	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,752	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,781	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,740	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,771	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,738	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,774	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,814	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel *turnover intention* (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *turnover intention*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,814 dan paling rendah 0,738. Dengan demikian seluruh item pernyataan *turnover intention* dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Beban Kerja	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Job Insecurity</i>	0,775	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0,778	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel beban kerja (X1) sebesar 0,770 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel *job insecurity* (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,775 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,778 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	0,269	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	0,255	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,269 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,255 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang

disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,974	1,026	Bebas gejala Multikolinieritas
Job Insecurity	0,974	1,026	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel beban kerja, dan *job insecurity* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,654	0,428

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan *job insecurity* sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>Turnover Intention</i> (Y)	1,802
Beban Kerja (X_1)	0,469
Job Insecurity (X_2)	0,465

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = *Job Insecurity*

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 1,802 + 0,469(X_1) + 0,465(X_2), \text{ artinya:}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Konstanta a sebesar 1,802 menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan adalah sebesar 1,802, apabila beban kerja dan *job insecurity* bernilai = 0.

2. Koefisien regresi X1

Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,469$ menyatakan bahwa setiap penambahan beban kerja sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* karyawan sebesar 0,469.

3. Koefisien regresi X2

Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,465$ menyatakan bahwa setiap penambahan *job insecurity* sebesar satu satuan maka menambah *turnover intention* karyawan sebesar 0,465.

Tabel 4.16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Beban Kerja dan <i>Job Insecurity</i>	0,654 ^a	0,428

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,428 artinya variabel beban kerja (X_1), dan *job insecurity* (X_2) mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara beban kerja (X_1), *job insecurity* (X_2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif artinya jika Beban Kerja (X_1) *Job Insecurity* (X_2) naik maka *turnover intention* (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Ho : Beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

Ha : Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji t Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X ₁)	3,236	2,036	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 34 - 2 = 32$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,036.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,236 > t_{tabel} 2,036$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

2. Pengaruh *Job Insecurity* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : *Job insecurity* (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

Ha : *Job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

***Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji t *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Job Insecurity</i> (X2)	3,270	2,036	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 34 - 2 = 32$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,036.

Berdasarkan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,270 > t_{tabel} 2,036$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : *Job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho : Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

Ha : Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

Beban Kerja (X1) *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja(X1) dan <i>Job Insecurity</i> (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	11,613	3,30	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,613 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha= 0,05$ dan $df1= k-1$ ($3-1=2$) dan $df2 n-k$ ($34-3= 31$) adalah 3,30. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,613 > 3,30$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Target yang harus dicapai adalah pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan menekankan karyawan harus mencapai target perusahaan dan terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dengan adanya kondisi seperti itu maka yang terjadi adanya rasa beban kerja yang sangat berat dan tanggung jawab yang sangat besar yang mereka jalani dalam bekerja. Sehingga ketika beban kerja yang diberikan perusahaan di luar kemampuan para karyawan seperti karyawan diberikan tugas tambahan yang bukan bagian kerjanya maka karyawan akan kewalahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan secara langsung akan meningkatkan *intention to quit*. Oleh karena itu PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan harus mempekerjakan karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur agar karyawan tidak merasakan beban kerja yang terlalu berat serta harus

memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat tercapainya target perusahaan dengan penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Menurut Suci R. Mar'ih (2017, p.21), mendefinikan bahwa beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alli Jufri, Mellanie (2019), Rini Fitriani, Agusdin (2019) memiliki hasil dimana variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

4.6.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Job Insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam yang dialami karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Sehingga dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis seperti lingkungan pekerjaan, menurunnya kondisi psikologis seseorang akan merasakan tidak aman karena adanya ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi dimana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan

keberadaannya dalam organisasi) terancam. Oleh karena itu perusahaan tidak bisa memberikan kejelasan mengenai jenjang karir yang diinginkan karyawan. Maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain (*Job Search*).

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Menurut Mizar Yuniar dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologi seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Gede Agung Januartha, Dewi Adnyani (2019), Muhammad Iqbal, LiHalilah (2017), memiliki hasil dimana variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover Intention*.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Sehingga semakin rendah beban kerja dan *job insecurity* yang dimiliki karyawan maka keinginan niat untuk keluar (*turnover intention*) akan semakin rendah pula. Begitupun sebaliknya. Selain itu perusahaan harus menerapkan standar pekerjaan yang tidak terlalu tinggi dan jelas agar setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan (*workload*) dapat menyebabkan kelelahan dan stress kerja pada karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan. Maknanya yaitu jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi atau berat, maka karyawan tersebut akan cenderung

berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Olehkarna itu beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan setiap harinya harus sesuai dengan *job description*.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y) PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alli Jufri, Mellanie (2019), Muhammad Iqbal, Li Halilah (2017), Agung Januartha, Dewi Adnyani (2019). Memiliki hasil dimana variabel beban kerja dan *job insecurity* secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan.

