



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 9509-9515

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Kspps Yaummi Mas Pati

Shafira Rhamadilla^{1✉}, Rr. Hawik Ervina Indiworo², M.Fadjar Darmaputra³

Mahasiswa Manajemen Universitas PGRI Semarang

Dosen Manajemen Universitas PGRI Semarang

Email: Shafirarhamadilla18@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Work Life Balance, Leader Member Exchange, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada karyawan KSPPS YAUMI MAS Pati. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan dengan teknik Non-probability sampling dengan menggunakan Sampling jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS v25. Berdasarkan dari penelitian pada karyawan KSPPS YAUMI MAS Pati maka hasil penelitian yang diperoleh adalah Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Leader Member Exchange tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Turnover intention. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Leader Member Exchange, Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Leader Member Exchange, Burnout, and Job Insecurity variables on Turnover Intention in KSPPS YAUMI MAS Pati employees. The population in this study were 115 employees with non-probability sampling technique using saturated sampling where all members of the population were used as samples. Data processing techniques using the SPSS v25 application. Based on research on employees of KSPPS YAUMI MAS Pati, the results obtained are Work Life Balance has a positive and significant effect on Turnover Intention. Leader Member Exchange has no influence and is significant on Turnover intention. Burnout has a positive and significant effect on Turnover Intention. Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Work Life Balance, Leader Member Exchange, Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Fenomena talent war merupakan kondisi dimana suatu perusahaan bersaing dengan ketat untuk mempertahankan talenta terbaik disaat terjadinya pergeseran bisnis menuju ke arah digital. Dengan adanya pergeseran bisnis menuju ke arah digital, berdampak pada jumlah talenta yang terbatas tetapi kebutuhan yang meningkat. Peluang bersaing pun semakin meningkat dimana menjadikan kelemahan suatu perusahaan dalam mencari kandidat terbaik. Perusahaan juga berani untuk memberikan harga demi mendapatkan talent yang berkualitas. Dengan memberikan tawaran yang dapat memikat calon karyawan, sebagai contoh yaitu gaji yang tinggi maupun fasilitas yang memadai.

Soft skill dan hard skill merupakan sebuah modal sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang perlu ditingkatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya tingkat perputaran karyawan juga akan berdampak pada kestabilan perusahaan. Karena kurangnya sumber daya berupa tenaga kerja sebagai pelaku produksi dalam perusahaan.

Dengan adanya keterbatasan jumlah talenta yang ada, menjadikan suatu perusahaan lebih selektif dalam melakukan proses rekrutmen terhadap karyawan untuk meminimalisir tingkat turnover pada perusahaan. Selain memakan waktu yang panjang juga membutuhkan biaya yang cukup banyak.

Adanya pandemi yang terjadi juga sangat berpengaruh terhadap tingginya tingkat turnover intention. Beberapa perusahaan merelakan sejumlah tenaga kerjanya untuk di-PHK karena adanya krisis ekonomi yang terjadi secara global. Ada juga beberapa perusahaan yang bahkan sampai gulung tikar karena tidak mampu untuk membayar biaya operasional produksi dan gaji karyawannya.

Nafiudin & Umdiana, (2017) menjelaskan bahwa Turnover intention adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang. Dimana tingkat kebutuhan seseorang dimasa mendatang yang terus meningkat maka seorang karyawan akan lebih mementingkan kestabilan ekonomi untuk bertahan hidup dengan mencari pekerjaan yang lebih stabil bahkan berpeluang lebih tinggi dari pekerjaan yang sekarang.

Variabel yang berpengaruh pada turnover intention yang pertama adalah work life balance. Work life balance memiliki peran dalam mengelola turnover intention dimana seorang karyawan memiliki keseimbangan yang cukup cenderung memiliki turnover intention yang rendah. Work life balance yang tidak seimbang di mana terdapat konflik antara pekerjaan dan keluarga menjadi pemicu utama meningkatnya tingkat turnover intention hal tersebut menjadikan work left balance memiliki pengaruh terhadap tingkat

turnover intention pada perusahaan Ajayi & Olatunji (2019: 13)

Variabel yang berpengaruh pada turnover intention yang kedua adalah leader member exchange. Mahmut et al. (2015) menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya rasa saling menghormati terhadap kemampuan orang lain. Adanya rasa kepercayaan menjadikan seseorang dapat memperkirakan bahwa pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja.

Variabel yang berpengaruh pada turnover intention yang ketiga adalah burnout. Stres kerja menjadi pemicu timbulnya burnout sehingga berdampak pada karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Mansour & Tremblay, 2018).

Variabel yang berpengaruh pada turnover intention yang keempat adalah job insecurity. Seseorang Memiliki kemungkinan kehilangan pekerjaan kedua seorang karyawan memiliki kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan ketiga ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman menjadikan job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention.

KSPPS Yaummi Mas Pati terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan terjadi peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pada tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang keluar pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yang keluar pada tahun 2021 terdapat 7 karyawan yang keluar, diikuti 8 karyawan yang keluar dan per Juni 2023 terdapat 4 karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Pada tahun 2020 merupakan jumlah tertinggi dalam 5 tahun terakhir. Jumlah turnover yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan memiliki imbas terhadap produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan yang terganggu intensitas turnover yang tinggi juga berdampak negatif secara finansial bagi perusahaan Karena perusahaan harus mengeluarkan tambahan biaya untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan sebagai pengganti karyawan yang telah keluar.

Berdasarkan fenomena gap yang telah diuraikan diatas, dengan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu maka peneliti merasa adanya masalah terhadap work life balance, leader member exchange, burnout dan Job insecurity terhadap karyawan KSPPS YAUMMI MAS Pati yang mana berpengaruh pada tingkat turnover intention. Maka peneliti merasa topic ini menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Peneliti tertarik melakukan penelitian dan mencari tahu "Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan KSPPS YAUMMI MAS Pati"

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian dengan proses menguji variabel-variabel dan diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik bertujuan mengetahui apakah hipotesis yang dibuat peneliti benar. Jumlah populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Yeon Heung Megasari Brebes yaitu 119 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staff PT. Yeon Heung Megasari Brebes, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 119 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (Sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014)

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu hipotesis yang meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan data yang telah diambil berupa angka dan diolah menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 yang terdiri atas karyawan KSPPS YAUMMI MAS Pati. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 115 orang karyawan dari perusahaan yang terdaftar pada KSPPS YAUMMI MAS Pati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa 36 item berupa 8 instrumen Work Life Balance, 6 instrumen Leader Member Exchange, 10 instrumen Burnout, 6 instrumen Job Insecurity, dan 6 instrumen Turnover Intention dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1832).

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa seluruh kuesioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian antara lain, Work Life Balance, Leader Member Exchange, Burnout, Job Insecurity, dan Turnover Intention dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada tabel One-Sample Kolmogorov Smirnov Signifikansi Test senilai 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Maka regresi berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian Multikolinearitas menunjukkan jika nilai toleransi variabel Work Life Balance sebesar 0,604, nilai toleransi variabel Leader Member Exchange sebesar 0,704, nilai toleransi variabel Burnout sebesar 0,489, dan nilai toleransi Job Insecurity sebesar 0,592. Temuan ini menunjukkan bila tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan jika tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu work life balance, leader member exchange, burnout, job insecurity tidak berpengaruh terhadap absolut residual yang ditunjuk dengan p-value > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan heteroskesitas dan uji regresi dapat dilakukan.

Pembahasan

a. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh work life balance terhadap turnover intention mendapatkan hasil uji t sebesar 2.185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan jika hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa work life balance adalah variabel independen yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention pada KSPPS YAUMI MAS Pati.

b. Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh leader member exchange terhadap turnover intention mendapatkan hasil uji t sebesar 0,791 dengan nilai signifikansi sebesar 0,430, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis ditolak dan menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa leader member exchange adalah variabel independen tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap tingkat turnover intention pada KSPPS YAUMI MAS Pati.

c. Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh burnout terhadap turnover intention mendapatkan hasil uji t sebesar 3.900 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa Burnout adalah variabel independen yang memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention pada KSPPS YAUMI MAS Pati.

d. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* mendapatkan hasil uji t sebesar 2,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa *job insecurity* adalah variabel independen yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* pada KSPPS YAUMI MAS Pati.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu work Life Balance (X1) terhadap Turnover intention (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap keputusan seorang karyawan untuk melakukan Turnover Intention
2. Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel bebas yaitu Leader Member Exchange terhadap Turnover Intention secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa leader member exchange tidak berpengaruh terhadap keputusan seorang karyawan untuk melakukan turnover intention.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Burnout terhadap turnover intention secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh terhadap keputusan seorang karyawan untuk melakukan Turnover Intention.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu job insecurity terhadap turnover intention secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap keputusan seorang karyawan untuk melakukan turnover intention

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika*, 10(2), 69. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *jurnal 21. I nyoman*. 5(8), 4983–5012.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). "Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention." *Productivity*, 1(2), 168–173.
- Widyaningsih, R. U., & Saptoto, R. (2019). Peran Leader-Member Exchange (LMX) dan Occupational Stress untuk Memprediksi Intensi Turnover. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 7. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47979>.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 205–220. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1681> .