



Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen)

Tomi Kristiyanto¹, Nur Khasanah²

^{1,2} Universitas Putra Bangsa

tomikristiyantostie123@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 31st 2021

Accepted: September 4th 2021

Published: September 11th 2021

Keywords:

Beban Kerja, *Job*

Insecurity, Gaya

Kepemimpinan, *Turnover*

Intention

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 35 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan antara lain uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selain uji instrumen, analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 55.346. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 82,7% yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen.

Pendahuluan

Persaingan pasar saat ini menuntut perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa untuk konsisten dalam menjaga minat konsumen. Khusus untuk perusahaan penyedia jasa, menjaga minat konsumen sangat vital, karena konsumen akan cenderung banyak menuntut untuk lebih kritis pada produk barang dan jasa yang ditawarkan. Era industri 4.0 membuat perputaran jual beli barang menjadi lebih banyak dan cepat saat ini, karena antara penjual dan pembeli tidak perlu lagi harus saling bertemu langsung. Perputaran jual beli barang ini menjadi sebuah peluang bisnis yang cukup menjanjikan dikalangan para pebisnis. Oleh karena itu, saat ini banyak berdiri perusahaan-

perusahaan ekspedisi yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. Salah satu diantaranya adalah perusahaan dengan nama J&T Express. Perusahaan J&T Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015 dibawah naungan PT Global Jet Express. J&T Express tidak hanya melayani pengiriman barang dalam negeri, melainkan juga menyediakan jasa pengiriman barang ke luar negeri. Jaringan J&T Express yang luas dengan layanan profesional telah membantu dalam pendistribusian produk barang dan jasa guna meningkatkan daya saing dalam pemasaran. Dalam rangka mengoptimalkan operasional perusahaan J&T Express membuka berbagai cabang disetiap kota yang ada di Indonesia salah satunya J&T Express yang ada di Kebumen.

J&T Express cabang Kebumen dalam menjalankan proses bisnis didukung oleh tenaga SDM dengan berbagai jobdesk sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu tenaga kerja yang mempunyai andil besar dan menjadi ujung tombak (front liner) adalah kurir pengiriman barang. Tugas utama kurir adalah mengirim barang-barang sampai ke tangan pemilik barang. Kepuasan pelanggan menjadi prioritas para kurir demi menjaga bisnis perusahaan. Pentingnya peran kurir dalam menjalankan tugas tentu menjadi perhatian perusahaan, untuk menjaga kurir dapat optimal dalam bekerja serta menghilangkan kecenderungan kurir berkeinginan keluar.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kurir banyak keluar masuk, adanya perasaan resiko yang ditanggung, adanya tawaran pekerjaan lain dengan risiko yang lebih kecil. Peningkatan karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Meningkatnya karyawan keluar masuk dalam perusahaan dengan berbagai faktor ketidakpuasan terhadap perusahaan disebut dengan *turnover intention*.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan lain (Etnaningtyas, 2011). Indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Jehanzeb et al., (2013) adalah pikiran untuk keluar merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Sartika (2014) turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelola SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Oleh karena itu, penting diteliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar atau *turnover intention*.

Tabel 1. Jumlah Karyawan J&T Express Cabang Kebumen Tahun 2015-2020

Keterangan	Tahun					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Periode awal	48	53	45	36	50	47
Masuk	30	18	27	40	15	25
Keluar	25	26	36	26	18	37
Periode akhir	53	45	36	50	47	35
%Persentase Masuk	0,62%	0,34%	0,60%	1,11%	0,30%	0,53%
%Persentase Keluar	0,52%	0,49%	0,80%	0,72%	0,36%	0,74%

Sumber: Data Perusahaan 2021

Pada 1 memperlihatkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari tahun 2015 hingga 2020 pada kurir jasa pengiriman J&T Express cabang Kebumen. Data diatas menggambarkan

persentase masuk dan keluar karyawan yang relatif tinggi. Persentase keluar tertinggi ada di tahun 2017 dan yang kedua ada di tahun 2020. Hal itu menandakan bahwa tingkat *turnover intention* perusahaan masih cukup tinggi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di kurir jasa pengiriman J&T Cabang Kebumen yaitu beban kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang didapatkan oleh karyawan pada sebuah perusahaan akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, dkk (2020) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Menpan (Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dhania dan Dihini (2010) 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. Menurut Haryono dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Kurir pengiriman barang mengatakan bahwa beban kerja mereka mengharuskan melayani pelanggan dengan sebaik mungkin, disaat mereka dicaci maki oleh pelanggan yang bukan dikarenakan kesalahan kurir. Lokasi pengiriman yang jauh dan tidak jarang jalurnya sulit untuk ditempuh juga mereka lalui untuk menunaikan tugas. Selain lelah fisik dan pikiran yang menjadi alasan beban kerja dirasa lebih berat oleh kurir pengiriman barang.

Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, dkk (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) menyebutkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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 (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status mereka, akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa rotasi jabatan di J&T Express cabang Kebumen dilakukan sampai 2 kali dalam setahun, sehingga ada kemungkinan dengan pejabat atau pemimpin yang berbeda dapat mempengaruhi kenyamanan atau kepuasan bekerja kurir pengiriman barang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menambahkan gaya kepemimpinan demokratis sebagai variabel independen.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solehah dan Ratnasari (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh karyawan akan menimbulkan karyawan tidak nyaman dan ingin berpindah dari pekerjaan yang digelutinya. Fenomena kepemimpinan pimpinan di J&T Express cabang Kebumen menerapkan kedisiplinan para karyawan agar dipercaya oleh konsumen atau mengutamakan kecekatan karyawan mengirimkan barang ke konsumen. Pimpinan yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Turnover Intention

Menurut (Harnoto dan Sahro, 2016) *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.

Menurut Harnoto (2002:2), *turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. Sedangkan menurut Zeffane (1994) dalam Sari (2014:9) *turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Iqbara, (2008) dalam I Nyoman Sudita (2015) yang menyatakan *turnover intention* terkait dengan persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi. Sedangkan menurut Cascio, (1987) dalam Novliadi (2007:30) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Teet dan Meyer dalam Sutanto dan Gunawan (2013:80) "*turnover intention is conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*" yang diartikan "kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain". Sedangkan menurut Mobley dalam Schwepker (2001) terdapat 3 (tiga) indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, antara lain: pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk keluar (*intention to quit*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Allen (2004), menjelaskan bahwa pindah kerja atau *turnover* 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*).

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

Beban Kerja

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. Munandar (2001) menyampaikan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Ali (2002) dalam Sunarso (2010) 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.

Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif timbul akibat tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Winarsunu, 2008:84). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2004: 95). Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan.

Job Insecurity

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 (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status

kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014).

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.

Adkins *et al.*, (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya. Sutikno (2014:16), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

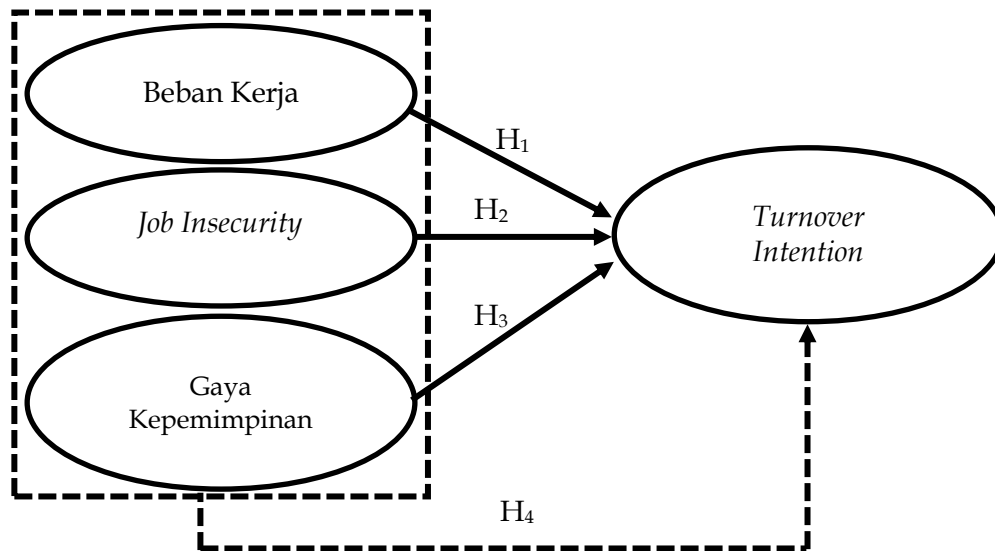
Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha, (2010:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi,

menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49), adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain melalui interaksi yang baik yang didasarkan atas hubungan kerja sama demi mencapai tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan adalah proses yang digunakan seorang pejabat menggerakkan bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan cara yang diharapkan, yaitu harus mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok untuk mencapai tujuan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Kebumen.
- H₂:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Kebumen.
- H₃:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Kebumen.
- H₄:** Terdapat pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Kebumen.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Kebumen berjumlah 35 karyawan secara keseluruhan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiono (2005). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombang, Kebumen berjumlah 35 karyawan secara keseluruhan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J&T Express Cabang Gombong, Kebumen berjumlah 35 karyawan secara keseluruhan. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:68) variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan. Menurut Sugiyono (2018:68) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah *Turnover intention*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows* dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berikut disajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Beban Kerja	x1.1	0,645	0,3338	0,000	Valid
	x1.2	0,755	0,3338	0,000	Valid
	x1.3	0,698	0,3338	0,000	Valid
	x1.4	0,633	0,3338	0,000	Valid
	x1.5	0,477	0,3338	0,000	Valid
	x1.6	0,523	0,3338	0,000	Valid
	x1.7	0,714	0,3338	0,000	Valid
	x1.8	0,688	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Job Insecurity (X₂)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Job Insecurity	x2.1	0,619	0,3338	0,000	Valid
	x2.2	0,729	0,3338	0,000	Valid
	x2.3	0,740	0,3338	0,000	Valid
	x2.4	0,801	0,3338	0,000	Valid
	x2.5	0,777	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₃)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Gaya Kepemimpinan	x3.1	0,771	0,3338	0,009	Valid
	x3.2	0,857	0,3338	0,000	Valid
	x3.3	0,808	0,3338	0,000	Valid
	x3.4	0,815	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Turnover Intention	y1	0,754	0,3338	0,001	Valid
	y2	0,873	0,3338	0,000	Valid
	y3	0,863	0,3338	0,000	Valid
	y4	0,801	0,3338	0,000	Valid
	y5	0,663	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,3338), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Beban Kerja	0,60	0,787	Reliabel
2	Job Insecurity	0,60	0,776	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,60	0,822	Reliabel
4	Turnover Intention	0,60	0,849	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > r_{kritis} (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

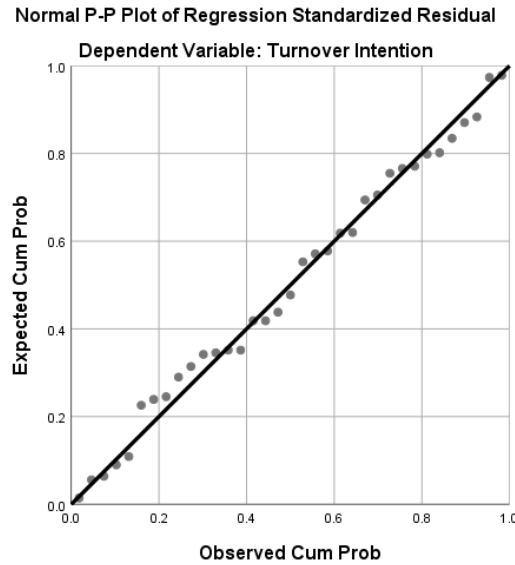
No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	0,451	2,216
2	Job Insecurity	0,292	3,427
3	Gaya Kepemimpinan	0,533	1,875

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas *coeficient* di atas menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model ini dapat dipakai

Uji Normalitas

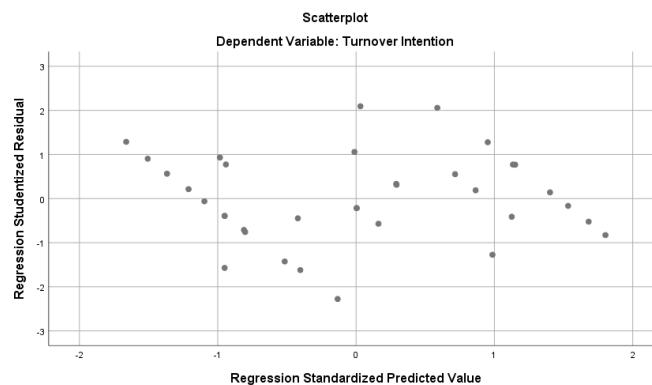


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar tersebut (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Analisis Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.167	1.473		.114	.910
Beban Kerja	.252	.103	.332	2.456	.020
<i>Job Insecurity</i>	.823	.124	.825	6.618	.000
Gaya Kepemimpinan	-.270	.153	-.236	-1.763	.088

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisa bahwa:

1) Hubungan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar $0,020 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,03951$. Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**.

2) Hubungan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *job insecurity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 6.618 > t_{tabel} 2,03951$. Hasil ini menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang perusahaan J & T Express Cabang Gombong, Kebumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**.

3) Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,088 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -1,763 < t_{tabel} 2,03951$. Hasil ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ ditolak**.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.219	3	42.406	55.346	.000 ^b
	Residual	23.752	31	.766		
	Total	150.971	34			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 10, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,346 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,91,

maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* **H₄ diterima.**

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.827	.875

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R²) pada tabel 11 tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,827 artinya 82,7% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 17,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai 0,103 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen. Hal ini berarti, apabila tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dan Maricy. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, dan Sanjaya (2020), Solehah dan Ratnasari (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan.

Pengaruh Variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai 0,124 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 6.618 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya *job insecurity* pada sebuah perusahaan akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, dan Sanjaya (2020), menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai 0,153 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} -1,763 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,088 < 0,05$, berarti variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan dibagian jasa kurir pengiriman barang J & T Express Cabang Gombong, Kebumen. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh *leader* PT. J & T Express Cabang Gombong, Kebumen tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dibagian kurir pengiriman barang. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh *leader* di PT. J & T Express Cabang Gombong, Kebumen tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang tinggi karena karyawan tidak lebih memperhatikan siapa pemimpinnya melainkan beban kerja dan *job insecurity* yang ditanggungnya, karyawan bagian kurir pengiriman barang dan jasa lebih banyak bekerja dilapangan dari pada dikantor sehingga mereka hanya menjalankan tugasnya, tanpa memikirkan siapa pimpinan kantornya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solehah dan Ratnasari (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan.

Penutup dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi kepala cabang J & T Express Gombong, Kebumen sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan jasa pengiriman J & T Express Gombong, Kebumen akan mendorong tingkat *turnover intention* karyawan tinggi, untuk itu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan dengan beban kerja yang setara dengan pendapatan yang akan mereka dapatkan.
- b. *Job insecurity* yang ada pada perusahaan jasa pengiriman J & T Express Gombong, Kebumen menjadi salah satu point penting dalam keberlangsungan perusahaan yang berdiri. Karyawan akan mempertimbangkan secara matang mengenai keberlangsungan pekerjaannya, untuk itu perlu adanya ikatan kepercayaan yang baik antara karyawan dan perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* akan mudah dikendalikan oleh perusahaan.
- c. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap tingkat *turnover intention*, karena gaya kepemimpinan merupakan sikap individu yang dimiliki oleh pemimpin secara personal tidak berkaitan dengan masalah *turnover intention* secara langsung.

Referensi

Allen, J. A. (2004). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The URECOL*, 77-85.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 145-157.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 10. (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, T. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mobley, W.H., Hollingsworth, A.T. & Horner, S.A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Novliadi, P. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic Variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1).
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Yogyakarta: UMM Press.