

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PT. MUSI HUTAN PERSADA KABUPATEN MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Tantry Anggreni

Nim : 212020127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PT. MUSI HUTAN PERSADA KABUPATEN MUARA ENIM**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Tantry Anggreni

Nim : 212020127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tantry Anggreni

NIM : 212020127

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ke tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Tantry Anggreni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim
Nama : Tantry Anggreni
NIM : 212020127
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2024

Pembimbing I,



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., M.M

NIDN : 0217107002

Pembimbing II,



Eryita Safitri, S.E., M.S.i

NIDN : 0225126801

Mengetahui, Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Hasbunallah Wanikmal Wakil, Nikmal Maula Wanikman Nasir”

(Dzikir)

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. AL Baqarah:286)

“ Memang tidak selalu mudah itulah hidup, jadilah kuat karena ada hari-hari yang lebih baik untuk ke depannya”

(Tantry Anggreni)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT

Ku persembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

1. Kedua orang tua

Ibu Kasmawati dan Bapak M. Al-Hadi selaku kedua orang tua yang selalu mendo'akan dan menyayangiku disetiap situasi dan kondisi.

2. Kakakku Tersayang Hesti Wulandari S.Pd

3. Adekku Tersayang Septia Rahmadani

4. Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. MUSI HUTAN PERSADA KABUPATEN MUARA ENIM**”. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya kedua Orang Tua tercinta ayahanda M. Al- Hadi dan Ibunda Kasmawati. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan ayah dan ibu saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapain hidup saya..

Penulisan skripsi ini, peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman

Selesaiya penyusunan skripsi ini terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., AK., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian
7. Kepada sahabat serantau seperjuangan saya Syalsa, Meyla, Nabila, Era, Yolanda, Aibi, Arga, Haqi, Iqbal, Yurni, Warsia yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangkasih pemikiran, semangat dalam mempelancar penulisan skripsi.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penulisan skripsi. Semoga saya tetap rendah hati, karna ini baru awal dari semuanya.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh.

Palembang, 2024

Tantry Anggreni

DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKARTA.....	vi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Masalah.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN SEBELUMNYA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Berfikir.....	32
D. Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Data yang Diperlukan.....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
B. Pembahasan Dan Hasil.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data <i>Turnover Intention</i>	5
Tabel I.2	Tingkat Absensi Karyawan.....	6
Tabel 1.3	Pra-riset <i>Turnover Intention</i>	6
Tabel1.4	Pra-riset <i>Job Insecurity</i>	7
Tabel 1.5	Pra-riset Kepuasan Kerja.....	8
Tabel1.6	Pra-riset Beban Kerja.....	10
Tabel III.1	Oprasional Variabel.....	40
Tabel III.2	Kerangka Karyawan Berdasarkan Divisi.....	43
Tabel IV1	Uji Validitas.....	58
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV.3	Jumlah responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	61
Tabel IV.4	Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	62
Tabel IV.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel IV.6	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV.7	Distribusi Variabel <i>Turnover Intention</i>	64
Tabel IV 8	Distribusi Variabel <i>Job Insecurity</i>	66
Tabel IV.9	Distribusi Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel IV.10	Distribusi Variabel Beban Kerja.....	70
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV.12	Hasil Uji Hipotesis F.....	75
Tabel IV. 13	Hasil Uji Hipotesis T.....	76
Tabel IV. 14	Koefisien Determinasi.....	77
Table III. 4	Jadwal Penelitian.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	37
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Uji F
Lampiran 7	Uji t
Lampiran 8	Tabel Distribusi Uji F
Lampiran 9	Tabel Distribusi Uji t
Lampiran 10	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 11	Sertifikat SPSS
Lampiran 12	Sertifikat AIK
Lampiran 13	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 14	Sertifikat SKPI EMPLOYEE RECRUITMENT
Lampiran 15	Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis Berdasarkan SNI ISO 9001:2015
Lampiran 16	Sertifikat SKPI JOB ANALYISI
Lampiran 17	Sertifikat SKPI SAFETY RISK MAPPING IN OFFICE BUILDING
Lampiran 18	Pernyataan Bebas Plagiat
Lampiran 19	Kartu Aktifis Bimbingan Skripsi
Lampiran 20	Surat Balasan Izin Penelitian
Lampiran 21	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. MUSI
HUTAN PERSADA KABUPATEN MUARA ENIM**

Tantry Anggreni¹ , Fadhil Yamaly² , Ervita Safitri³

ABSTRAK

Tantry Anggreni/212020127/Pengaruh *Job Insecurity*, kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*,kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, baik secara bersama-sama maupun parsial. Jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi penelitian ini adalah 274 karyawan dengan Sampel sejumlah 73 karyawan dengan menggunakan Teknik *Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis dengan Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t),serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif antara *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. Hasil uji t secara parsial menunjukkan Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, dan ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover Intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja berkontribusi sebesar 64,7% terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci : *turnover intention*, beban kerja, kepuasan kerja, *job insecurity*

ABSTRACT

Tantry Anggreni/212020127/The Influence of Job Insecurity, Job Satisfaction and Workload on Turnover Intention PT. Musi Hutan Persada Muara Enim Regency/Human Resources Management.

the aims of this research is to determine the influence of job insecurity, job satisfaction and workload on urnover intention PT. Musi Hutan Persada Muara Enim Regency, either jointly or partially. Associative type of research. The total population of this study was 274 employees with a sample of 73 employees using the Random Sampling technique. The data used is primary data. Analysis technique using Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence between job insecurity, job satisfaction and workload on turnover intention PT. Musi Hutan Persada, Muara Enim Regency. The partial t test results show that there is an influence of job insecurity on turnover intention PT. Musi Hutan Persada Muara Enim Regency, there is an influence of job satisfaction on PT turnover intention PT. Musi Hutan Persada Muara Enim Regency, and there is an influence of workload on turnover intention of PT. Musi Hutan Persada, Muara Enim Regency. The results of the coefficient of determination show that job insecurity, job satisfaction and workload contribute 64.7% to turnover intention PT. Musi Hutan Persada, Muara Enim Regency.

keywords: turnover intention, workload, job satisfaction, job insecurity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Karyawan ialah salah satu dari faktor terpenting suatu organisasi. Perkembangan saat ini, tenaga kerja dipandang bukan hanya sebagai SDM, tetapi aset utama dalam perusahaan. Salah satu cara untuk memastikan bahwa SDM perusahaan dapat terlibat dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan adalah dengan keterampilan yang di milikinya (Hamid, 2020 dalam Nadhiroh *et al.*, 2022: 608). SDM yang cakap tapi merasakan ketidakamanan saat berkerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi adanya *turnover intention* (Basid, 2019 dalam Nadhiroh *et al.*, 2022:608).

Turnover intention merupakan niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu yang berhentinya seseorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover intention* cenderung diartikan bahwa karyawan secara sukarela untuk keluar menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh (Audina & Kusmayadi, 2018:7 dalam Syamsul *et al.*, 2022:7)

menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Minanti Safitri, (2019) dalam Syamsul *et al.*, (2022:8) yaitu *job insecurity* dan stres kerja, sementara menurut Mobley (Prawitasari, 2016) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan karyawan, sementara menurut Irvianti dan Verina Riani & Putra, (2017) dalam Syamsul *et al.*, (2022:8) *turnover intention* dapat jugadi pengaruhi oleh faktor beban kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya mengangkat tiga faktor *turnover intention* yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja.

Job insecurity adalah rasa ketidakberdayaan dan kenyamanan dalam pertahankan kerja, dikarnakan kondisi dan situasi di perusahaan sedang mengalami masalah perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Menurut Smitshon& Lewis (Gayatri & Muttaqiayathun, 2020 dalam Syamsul *et al.*, 2022:8) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarnakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. Hal ini bahwa semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula ketidakamanan kerja, biasanya muncul karena adanya pekerjaan seperti status pekerjaan kontrak, *outsourcing* serta lingkungan yang di tetapkan perusahaan yang dirasa karyawan tidak nyaman bahkan puas dan membebankan dalam bekerja menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja afektif atau emosioanal terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan karyawan sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Afandi 2018:74)

Menurut Johari *et al.*, (2018) dalam Komang Budiasa (2021:30) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendapat lain dikemukakan Manuba Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, (2020) dalam Syamsul *et al.*, (2022:10) dimana beban kerja merupakan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas.

Kuantitasnya yaitu dilihat dari banyak atau sedikitnya pekerjaan yang harus dikerjakan, sedangkan kualitasnya disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim merupakan salah satu perusahaan HTI terbesar di Indonesia yang mana PT. Musi Hutan Persada merupakan perusahaan hasil kerja sama antara PT. Inhutani dan PT. Enim Musi Lestari yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembangunan hutan tanaman industri yang menghasilkan kayu, kantornya terletak di Jln. PT. TEL Banuayu Dangku, Kec. Rambang Niru, Kab. Muara Enim Sumatera Selatan. Seluruh hasil produksi PT Musi Hutan Persada 100% dipasok ke PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper yang mewakili divisi hasil Hutan di Marubeni *Corporation*.

Berdasarkan pengamatan fenomena yang terjadi terkait kondisi pada PT. Musi Hutan Persada kabupaten Muara Enim dimana muncul keinginan karyawan untuk pindah kerja atau mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini mengacu pada sikap individu dan hasil evakuasinya terhadap kelangsungan hubungannya dengan perusahaan. Berikut data *turnover intention* karyawan PT. Musi Hutan Persada.

Tabel 1.1
Data Karyawan *Resign Turnover Intention* Tahun 2022 PT. Musi Hutan Persada
Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan

No	Divisi (Departement)	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Presentase
1	PHS(Pengamanan Hutan dan Sosial	10	4	40
2	Produksi	20	5	25
3	Konstruksi	18	3	28
4	Legal	22	3	14
5	<i>Accounting/Finace</i>	19	6	31
6	<i>Planning</i>	22	4	18
7	<i>Procurement</i>	20	5	25
8	Logistik	30	7	23
9	HR & GA	19	4	21
10	Internal Audit	20	6	30
11	Mis	18	2	18
12	<i>Plantation</i>	19	4	21
13	<i>ECC/HCVF</i> (<i>Envoitment</i>)	20	5	25
14	HSE	17	3	18
Jumlah		274	61	33,7

Sumber: PT. Musi Hutan Persada

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa terjadi *turnover intention* di PT.Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim relatif cukup tinggi,yaitu 33,7%, dimana jumlah karyawan 274 orang dari 14 divisi, 61 orang karyawan yang keluar (*resign*) yang hal tersebut berdampak negatif untuk PT.Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim.

Ditinjau dari rekapitulasi absensi atau daftar kehadiran karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim, maka dapat di ilustrasikan pada tabel rekap daftar hadir tahunan berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2021-2022 PT. Musi Hutan Persada Kabupaten
Muara Enim

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	Total (Alfa,Izin.Sakit)
1	2021	274	184	88	51	323
2	2022	274	213	92	55	360

Sumber : HR & GA PT. Musi Hutan Persada

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa adanya tingkat karyawan PT. Musi Hutan Persada yang tidak masuk kerja, tanpa keterangan cukup tinggi. Pada tahun 2021 tercatat 184 karyawan, kemudian terjadi kenaikan pada tahun 2022 menjadi 213 karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan hasil tabel pra riset mengenai *turnover intention*, *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra-riset *Turnover Intention* dari data permasalahan yang ada di d PT. Musi Hutan Persada

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tidak pernah meninggalkan absensi sebelum berhenti dari Perusahaan	13	17
2	Karyawan berkerja lebih giat saat meninggalkan perusahaan	10	20
3	Karyawan selalu menaati tata tertib dalam bekerja sebelum berhenti dari perusahaan	11	19
4	Karyawan berfikir untuk pindah kerja adalah jalan alternatif yang tepat untuk meninggalkan perusahaan	16	14
5	Karyawan selalu berperilaku positif untuk tidak meninggalkan Perusahaan	18	12

Sumber: wawancara pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat dari indikator absensi merujuk pada tabel 1.2 kolom absensi dengan keterangan sakit, alfa dan izin mengalami peningkatan dikarenakan banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Beberapa karyawan juga terlihat malas-malasan untuk melakukan kerjanya serta seringkali karyawan berkerja tidak sesuai

dengan kemampuan dan prosedur. Hal ini ditandai pada pekerjaan audit kualitas tanaman industri yang tidak dilakukan sesuai prosedur dan standar audit yang berlaku. Selanjutnya pada penerapan tata tertib perusahaan, karyawan lapangan PT. Musi Hutan Persada terlihat tidak mematuhi tata tertib perusahaan. Dikarenakan tidak adanya sanksi tegas yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti seringkali terlihat beberapa karyawan yang merokok pada saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini membuat karyawan terus-terusan melakukan kesalahan dan tidak memperdulikan tata tertib perusahaan.

Tabel 1.4
Hasil Pra-riset *Job Insecurity* dari data permasalahan yang ada di d PT. Musi Hutan Persada

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mengatasi kecemasan didalam tingkat ancaman yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan	12	18
2	Karyawan selalu berusaha berfikir positif atas Ke khawatiran yang terjadi didalam pekerjaan	10	20
3	Karyawan mampu mengatasi ketidakberdayaan dalam aspek-aspek pekerjaan di Perusahaan	13	17
4	Karyawan mampu memberikan tingkat pontensi terhadap kepentingan perusahaan	19	11

Sumber : wawancara pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas mengenai data pra riset *job insecurity*, maka didasari pengamatan atau observasi, peneliti menduga terdapat berupa fenomena. Karyawan merasakan adanya kecemasan dalam bekerja seperti seringkali karyawan mendapat ancaman dari penebangan liar. Hal ini ditandai ketika karyawan bekerja untuk pengamanan hutan dari penebang liar yang membuat karyawan mendapat ancaman dari para penebang pohon

liar. Selain itu, beberapa peristiwa yang kurang berkenan atau negatif terjadi pada lingkungan kerja karyawan, antara lain seringkali antar karyawan bertengkar karena tidak adanya saling menghargai antar karyawan. Seperti adanya perbedaan pendapat yang membuat hubungan antar karyawan tidak harmonis. Selanjutnya beberapa karyawan merasa sulit mengatasi dan mengimbangkan antara kondisi lapangan dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini di tandai pekerjaan, saat melakukan pengamanan hutan industri, seperti masih ada beberapa karyawan PT. MHP yang terlibat dalam kegiatan penebangan liar. Kondisi ini terjadi dikarenakan ketidakberdayaan karyawan untuk menolak ajakan dari penebang liar dengan alasan untuk meningkatkan ekonomi keluarga.

Tabel 1.5

Hasil Pra-riset Kepuasan kerja dari data permasalahan yang ada di d PT. MusiHutan Persada

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan Karyawan saat ini	10	20
2	Karyawan mendapatkan peluang dalam promosi jabatan	13	17
3	Karyawan sangat dekat dengan rekan kerja karyawan yang ada di Perusahaan	11	19
4	karyawan selalu diberikan arahan yang baik oleh pengawas (supervisor)	18	12
5	karyawan selalu mendapatkan upah yang cukup dari Perusahaan	17	13

Sumber : wawancara pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas mengenai data pra riset kepuasan kerja Peneliti menduga terdapat fenomena pada kepuasan kerja. Masih ada beberapa karyawan yang belum puas dengan kerjanya yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, sehingga beberapa karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. MHP, maka beberapa pekerjaan yang diberikan terlalu berat, tidak sesuai

dengan kemampuan karyawan. Hal ini ditandai pada pekerjaan *environment foremant* atau penataan lingkungan. Karyawan mengungkapkan luasnya area pemantauan lingkungan hutan membuat karyawan merasa tidak mampu melaksanakannya.

Selain itu, kurangnya pemberian promosi terhadap perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Karyawan berharap mendapatkan promosi di dalam bekerja karena promosi di dalam berkerja memberikan kesempatan terhadap karyawan dalam memperbaiki posisi jabatannya, tetapi karyawan mengatakan tidak adanya promosi yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan terutama pada karyawan yang telah berkerja lama dalam divisi PHS (Pengamanan Hutan dan Sosial), tidak mendapatkan promosi jabatan yang semestinya yang membuat karyawan tidak mengalami kenaikan jabatan dalam perusahaan. Sehingga karyawan tidak adanya kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya peneliti menduga terdapat fenomena lain dalam kepuasan kerja, dimana hubungan antar karyawan terlihat tidak begitu harmonis dikarenakan tidak adanya saling kerjasama antara karyawan. Kondisi ini di tandai pada pekerjaan pengoperasian alat berat *bulldozer ripper*, dimana kerja sama antara operator dengan karyawan K3 tidak menunjukkan optimalisasi produktivitas dan penjagaan pengamanan atas area kerja.

Tabel 1.6
Hasil Pra-riset Beban kerja dari data permasalahan yang ada di d PT. Musi Hutan Persada

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	karyawan mampu mencapai target yang terlalu tinggi dari Perusahaan	13	17
2	Karyawan mendapatkan kondisi kerja yang nyaman	14	16
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu singkat yan diberikan oleh Perusahaan	12	18
4	Karyawan mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar sop perusahaan	19	11

Sumber: Wawancara pra riset, 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas mengenai data pra riset beban kerja peneliti menduga terdapat fenomena pada beban kerja yang dimana pada PT. Musi Hutan Persada Muara Enim sering terjadinya peningkatan target kerja produk kayu yang membuat karyawan lembur dalam berkerja. Hal itu membuat karyawan sedikit kesulitan dan kelelahan dalam kerjanya. Selain itu, kurangnya kondisi tempat karyawan berkerja yang membuat karyawan tidak begitu baik dan nyaman dalam bekerja hal itu membuat karyawan merasa sedikit terbebani karena kurangnya kefokusn karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan fasilitas kerja seperti peralatan untuk karyawan bekerja kurang memadai, seperti *excavator* yang dimiliki perusahaan terbatas, sehingga membuat pekerjaan karyawan terhambat. Dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya waktu kerja, karyawan membutuhkan waktu yang cukup dalam melakukan pekerjaan, apalagi di dalam memenuhi target serta lembur secara tiba-tiba, dimana waktu yang diberikan sangat kurang dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan sedikit terbebani dalam bekerja,

seperti pada pekerjaan lembur pemenuhan target produksi kayu untuk PT.TEL, karyawan tidak mendapatkan perpanjangan waktu.

PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim juga masih kurang perhatian terhadap karyawan. Hal ini sangat berdampak pada pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat mencapai kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu Maka dari itu, PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim harus menjalankan oprasional terhadap karyawan dengan baik, agar karyawan mendapatkan *feedback* yang baik dan dapat mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

Beberapa penelitian mendukung atas pernyataan penlitian ini, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Astri Ayu Putri & Sisilia Marcy (2021) yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*: studi kasus pada PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut Chipta Fatania (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon Jatiliwang. Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selain menggunakan uji t juga menggunakan uji simultan (uji F) bahwa variabel beban kerja dan upah sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatiliwang.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah *Turnover Intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, disebabkan oleh faktor yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja. Maka dari itu latar belakang diatas tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian. “ Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Nusa Media Yogyakarta.
- Budiasa, K.I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Chipta F. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatiliwang*.(Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Nadhlatul Ulama Al Ghazali Cilacap). Diakses dari <https://repository.unugha.ac.id/1112/1>.
- Erlina, N. & Budioni, B. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitmen* Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2*
- Firdaus, Lusiana H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.4 No. 1-13*.
- Gayatri, E. & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial. in *Proceeding of the URECOL, 11(1)*, 77-85.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. (2018), *Workload, Work Envirotmen and Employee Performance of Housekeeping*. I Komang Budiasa (2020). *Beban kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* : Purwokerto Selatan.
- Iqbal Hasan (2015). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Penerbit : BumiAksara
- Indah Julita,N.,A (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention* CV. Berkah Manis Sejahtera .(Skripsi,Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah). Diakses dari <https://repository.unugha.ac.id/1112/1>.

- Johari, J., Fee Yan Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. (2018). *Autonomy, Workload Work-life Balance and Job Performance among Teachers*. I Komang Budiassa (2020). *Beban kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia : Purwokerto Selatan*
- Kristiyanto, T & khasana, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi* (3).
- Nurfauzan, et al. (2017). Pengaruh *job Insecurity* dan *Turnover Intention*: *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017 ISSN 2460-8211*.
- Oktaviani (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Sters Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Intraca Hutan Lestari di Kabupaten Tana Tidung Pada Masa Covid-19*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Burneo Tarkan). Diakses dari https://repository.ubt.sc.id/repository/1640401002_Oktaviani.pdf
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 177-186.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. I Komang Budiassa (2020). *Beban kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia : Purwokerto Selatan*.
- Suhartono & Wardani (2014). Pengaruh *Job Insecurty* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Invesatasi Vol. 3, No. 1, April 2017 ISSN 2460-8211*.
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syamsul, et al. (2022).). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *TurnoverIntention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Jurnal of Technopreneurship on Economics and Business Review vol. 4, No. 1, 2022*
- Vita Ulya A. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Tapung Kabupaten Siak*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Uin Suka Riau). Diakses dari <https://respoditory.uin-suska.ac.id/603>

