

PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GODREJ INDONESIA

Nindya Yani Utami¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹nindyayaniutami@gmail.com, ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Turnover Intention merupakan hal yang sangat penting pada Godrej Indonesia di divisi *finance*, *sales* dan *marketing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Godrej Indonesia pada divisi *finance*, *sales* dan *marketing* yang berjumlah 141 karyawan, dengan populasi berjumlah 100. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) *Job demands* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 49,8%; 2) *Job resources* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 30,1%. Koefisien determinasi diperoleh 77,1 % *turnover intention* dipengaruhi oleh *job demands* dan *job resource* sedangkan sisanya sebesar 22,9 % dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Job Demands, Job Resource, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Godrej Indonesia adalah suatu perusahaan yang didirikan pada tahun 1897. Godrej Indonesia bergerak di bidang *Fast Move Consumer Goods*. Godrej Indonesia terdiri dari 4 (empat) anak perusahaan yaitu; PT Sarico, PT Megasari Makmur, PT Intrasari, PT Indomas Susemi. Godrej Indonesia menjual produk yaitu Hit, Mitu, Klinpak, Stella, dan lain-lain. Organisasi menghadapi persaingan yang amat ketat dan kompetitif saat ini. Untuk dapat bersaing, perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker et al. 2015).

Kenaikan *turnover* karyawan secara konsisten dipandang oleh para ilmuwan sebagai faktor terpenting dalam memprediksi *turnover* karyawan (Bigliardi dalam Salleh et al., 2015:3). Situasi dengan tingginya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja kepada karyawan, yang dapat menyebabkan *turnover intention* (Purba et al. 2019). *Turnover intention* karyawan meningkat pada tahun 2020 sebesar 7%, hal ini disebabkan oleh adanya *job demands* yang meningkat.

Job Demands merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stress kerja. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, tuntutan pekerjaan (Bakker et al. 2015: 170). Salah satu indikator *job demands* menurut Karasek (dalam Hussain 2016: 566) dengan dimensi *employee demands* yaitu kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan Godrej Indonesia tahun 2020 megalami kenaikan pada penilaian cukup baik sebesar 6%.

Job resources pada dasarnya memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena *job resources* merupakan sumber daya pekerjaan, jadi jika *job demands* tinggi maka *job resources* juga harus tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan pelatihan (Bakker et al. 2016). Pelatihan yang diberikan pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 17%, hal ini dikarenakan untuk mengurangi beban kerja yang telah diberikan oleh Godrej Indonesia.

Tinjauan Pustaka

1. Turnover Intention

Menurut Siregar (2015:214) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2016:2) menyatakan bahwa *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. Handoko (2015:131) menyatakan bahwa *Turnover Intention* yaitu permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Berdasarkan kajian diatas, disintesiskan *Turnover Intention* diatas dari beberapa pakar, disintesiskan *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. Dengan dimensi memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar. Dan indikator : tingkat absensi, ketidakpuasan kerja, adanya protes atasan, tidak adanya jenjang karir, tingginya stres kerja, komitmen karyawan.

2. Job demands

Job demands sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan social (Karasek (dalam Thanawatdech et al. 2014: 275). *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaan (Bakker et al. 2016:347).

Dari pernyataan diatas, dapat disentiskan *Job demands* adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang. Dengan dimensi *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, *emotional demands*. Dan indikator : tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan (*Skill*), tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, beban emosional.

3. Job Resources

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti, 2015: 40). Sedangkan *job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan pembelajaran (Bakker et al. 2016: 60).

Berdasarkan kajian diatas, dapat disintesiskan *job resources* adalah sumber daya pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam mengurangi tuntutan beban kerja dan mencapai tujuan kerja. Dengan dimensi *job resources* yaitu *organizational level*, *Interpersonal level*, *work level*, *task Level*. Dan indikator yaitu adanya teknologi, adanya pengawasan, adanya dukungan sosial, motivasi, adanya uraian jabatan (*Job Description*), adanya kontrol pekerjaan, adanya umpan balik (*Feedback*), adanya pelatihan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan metode survei yaitu untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel-variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono 2016: 37). Penelitian dilakukan di Godrej Indonesia yang beralamat di Secure Building A, 2nd-3rd Floor, Jl. Raya Protokol Halim Perdanakusuma, RT.5/RW.10, Halim Perdana Kusumah, Makasar, East Jakarta City, Jakarta 13610. Populasi dari penelitian ini dilakukan oleh karyawan bagian

finance, marketing dan dengan jumlah 141 orang karyawan dan sample berjumlah 100 orang karyawan dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,050.

Hasil Uji Lineraritas

Hasil uji linearitas variabel *job demands* (X_1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah 0,091 atau $> 0,05$, variabel *job resources* (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah 0,104 atau $> 0,05$. Sehingga disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -8,429 + 0,498 X_1 + 0,301X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan linear dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar -8,429 menunjukkan jika variabel dengan *Job Demands* (X_1), dan *Job Resources* (X_2) bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar -8,429.
- 2) Nilai koefisien (β_1) untuk variabel *Job Demands* (X_1) sebesar 0,498 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap *Job Demands* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,498, dengan asumsi *Job Resources* (X_2) bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien (β_2) untuk variabel *Job Resources* (X_2) sebesar 0,301 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap *Job Resources* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,301, dengan asumsi *Job Demands* (X_1) bernilai tetap.

Hasil Uji t parsial

Variabel *Job Demands* (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar $8,801 > t_{tabel(5\%,977)}$ sebesar 1,985, dengan nilai probabilitas (sig. t) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa *Job Demands* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Godrej Indonesia, dapat diterima.

Variabel *Job Resources* (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $5,863 > t_{tabel(5\%, 977)}$ sebesar 1,985, dengan nilai probabilitas (sig. t) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Resources* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Godrej Indonesia, dapat diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

No	Model	Fhitung >2,66	Sig <0,05	Keterangan
1.	Regression	163,072	.000 ^b	Berpengaruh secara simultan

Hasil F_{hitung} persamaan regresi sebesar $163,072 > F_{tabel} 3,090$, dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* (X_1) dan *Job Resources* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Godrej Indonesia.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,878	0,771

Nilai koefisien korelasi ganda (*R Square*) adalah 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Job Demands* (X_1), dan *Job Resources* (X_2) sebesar 77,1%, sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

1. *Job Demands* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Godrej Indonesia sebesar 49,8%.
2. *Job Resources* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Godrej Indonesia sebesar 30,1%.
3. *Job demands* dan *Job Resources* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan Godrej Indonesia dengan kontribusi sebesar 77,1%, sedangkan sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr.

Potler Gultom, SH, MM. Selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, SPd, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, SP, MP, MBA selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Kedua Orang tua tercinta. Seluruh Pimpinan dan Karyawan Godrej Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad dan Mohammad Asrori. (2014). *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anantasari. (2016). *Menyikapi Perilaku Agresif Anak*. Yogyakarta: Kanisius.
- Anoraga, Pandji. (2011). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Babakus, E.; Yavas, U.; Karatape, O. M. (2012). *The Effects of Job Demands, Job Resources, and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions*. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, Vol. 9(4).
- Bakker A.B.; Demerouti. (2012). *Towards A Model of Work Engagement* (pp. 170-501). veggund, Hilde.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. (2016). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2015). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Psychology Journal of Work & Stress*. 22, 66–786.
- Diana Purba, S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work stress as a mediator of job demand on turnover intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(2), 108-124. doi:10.24198/jbm.v20i2.271
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hang W, Feng H. (2015). *The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei*. *Journal of Managerial*, III(2), pp: 262-273
- Harnoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hussain, N., Khalid, K. (2016). *Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 3, No. 5.
- L. Mathis, Robert. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.

- Mobley. (2012). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nursanti, T. D., & Then, T. (2018). The influence of job resources toward employee engagement and its impact on turnover intention of the employees of PT Bank DKI. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 11(1), 1. doi:10.35384/jime.v11i1.124
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2017). Job resources, job demands and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32, 87–96.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). *Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: a case study on employees of a retail company in Malaysia*. *International Journal of Economics and Management Engineering*. 6(12), 3429-3436.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, Taris (2015). *The Differences Between Work Engangement and Workaholism*. California :Edward Elgard Publishing.
- Siregar, Setiawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (p. 214). RajaGrafindo Persada.
- Siregar, Syofian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soetjipto, B.W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta. Jakarta: Harapan Press.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijono. (2010). *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence Job Burnout Turnover Intention*. Yogyakarta: Refika Aditama.
- Zhang W, Feng H. (2016). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Researches*. 11:23