

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan *Job insecurity* Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember

Nufita Dewi*, Tatit Diansari Reskiputri, Septy Holisa Umamy

Universitas Muhammadiyah Jember
Email*: nufitadewi735@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada berbagai permasalahan yang masih dihadapi perusahaan, seperti sistem kompensasi yang lebih menitikberatkan pada kehadiran dan jam kerja dibandingkan hasil kerja, beban kerja yang bersifat target dan fluktuatif, serta tingginya tingkat *job insecurity* akibat sistem kerja musiman. Selain itu, fluktuasi penjualan selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya ketidakstabilan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial, sedangkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu evaluasi sistem kompensasi serta meningkatkan pengelolaan *job insecurity* karyawan supaya produktivitas kerja meningkat secara optimal.

Kata kunci: Kompensasi; Beban Kerja; *Job insecurity*; Produktivitas Tenaga Kerja

ABSTRACT

This research is based on various problems still faced by the company, such as a compensation system that emphasizes attendance and working hours rather than work results, a target-based and fluctuating workload, and a high level of job insecurity due to the seasonal work system. In addition, sales fluctuations over the past three years indicate instability in labor productivity. This study aims to analyze the effect of compensation, workload, and job insecurity on labor productivity at PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to research respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS to determine the relationship between variables. The results show that compensation and job insecurity have a significant effect on labor productivity partially, while workload has no significant effect on labor productivity. Thus, the company needs to evaluate the compensation system and improve the management of employee job insecurity to optimally increase work productivity.

Keywords: Compensation; Workload, Job insecurity, Labor Productivity

PENDAHULUAN

SDM adalah elemen paling penting menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain modal dan teknologi, keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas dan kualitas tenaga kerjanya. Produksi tenaga kerja adalah ukuran penting dari kemampuan tenaga kerja untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. (Hasibuan, 2019), mendefinisikan sdm sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kombinasi kemampuan mental dan fisik. (Qomariah, 2020) berpendapat, produktivitas kerja yaitu kemampuan seorang pekerja untuk menghasilkan hasil kerja terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, bisnis harus memperhatikan banyak hal yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja agar tujuan mereka dapat tercapai secara optimal.

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti, kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity*. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan bagi tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi

yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Menurut (Khasanah, 2023), kompensasi yang adil dan layak dapat memberikan kepuasan sekaligus mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih maksimal. Selain kompensasi, beban kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Beban kerja yang berat mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan (Pratama et al., 2024) tingginya beban kerja dapat mengurangi efektivitas serta kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Faktor lainnya yang turut memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah *job insecurity*, yaitu perasaan tidak aman yang dirasakan tenaga kerja terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Menurut (Guruh et al., 2025), *job insecurity* dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga kerja kemudian berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember yang merupakan perusahaan perkebunan tembakau dengan sistem kerja musiman. Sistem kerja tersebut menyebabkan tenaga kerja menghadapi tingkat ketidakpastian kerja yang cukup tinggi. Selain itu, perusahaan mempunyai target produksi tinggi dengan kondisi beban kerja fluktuatif menyesuaikan musim produksi tembakau. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait produktivitas tenaga kerja, seperti sistem kompensasi dirasakan belum sepenuhnya sesuai kontribusi tenaga kerja, peningkatan beban kerja pada masa produksi tertentu, serta adanya rasa ketidakamanan kerja akibat sistem kerja musiman yang diterapkan perusahaan.

Permasalahan produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember juga dapat dilihat dari fluktuasi hasil penjualan tembakau dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1 Produksi dan Penjualan Tahun 2022 Sampai 2025

PARTY	HASIL										LAKU (B/C)											
	PACKING	BSB I	BSB II	BSB II	BSB II	BSB III	BSB III	BSB IV	BSB V	STG	VE	DOS Santos	STG II	CTG	Mesir	ITI-I	ITG-II	DENTZ	ITI	CTG	JMLH	BLM LAKU
2022/2023	2,106	445	1,006	54		81				84							49	9	21	1	1,750	
2023/2024	2,335	301	287	4	93	400	20	157		10	6	50	43	29	25	9	101					1,535
2024/2025	1,638	285	303				153	278	40	23											1,112	526

Berdasarkan Tabel 1.1 data produksi dan penjualan tembakau selama periode 2022–2025 menunjukkan perubahan yang bersifat fluktuatif. Fluktuasi tersebut mencerminkan dinamika aktivitas pengolahan tembakau di gudang yang berdampak pada perubahan intensitas kerja tenaga kerja. Ketika volume produksi meningkat, kebutuhan tenaga kerja dan aktivitas pengolahan menjadi lebih tinggi sehingga tenaga kerja dituntut mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, pada saat volume produksi menurun, aktivitas kerja juga mengalami penurunan sehingga pemanfaatan tenaga kerja menjadi tidak optimal.

Selain itu, data penjualan menunjukkan bahwa tidak seluruh hasil produksi dapat terserap pasar pada setiap periode. Perbedaan antara jumlah produksi dan penjualan mengindikasikan adanya variasi kinerja pengolahan dan pemasaran hasil tembakau. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan output, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas proses kerja dalam menghasilkan produk yang memenuhi standar mutu dan dapat dipasarkan. Oleh karena itu, fluktuasi produksi dan penjualan menjadi fenomena yang memperkuat perlunya mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, khususnya kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember

Penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan hasil terkait pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja. (Khasanah, 2023) menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, (Ihalauw et al., 2024) beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. (Lubis et al., 2024) juga menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun

adanya perbedaan hasil penelitian oleh (Suryanti, 2022) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Pratama et al., 2024) mengemukakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil serupa juga ditunjukkan (Wibaselppa et al., 2025) yang menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor industri dengan sistem kerja permanen, sehingga kajian mengenai sektor perkebunan dengan sistem kerja musiman masih relatif terbatas. Padahal, sektor perkebunan memiliki karakteristik yang berbeda, seperti fluktuasi produksi, variasi beban kerja, serta tingkat ketidakpastian kerja yang cenderung lebih tinggi. Dengan kondisi tersebut ditemukan adanya *research gap* membuka peluang dilakukan penelitian lebih lanjut, khususnya pada tenaga kerja musiman di sektor perkebunan tembakau.

Berdasarkan uraian tersebut, adanya kebaruan dalam penelitian ini yang mengkaji pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor perkebunan tembakau dengan sistem kerja musiman di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi, beban kerja, serta *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan meliputi: H1 kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, H2 beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dan H3 *job insecurity* berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian berjumlah 60 tenaga kerja PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, yang terdiri atas 26 item pernyataan, meliputi 4 indikator kompensasi, 6 indikator beban kerja, 6 indikator *job insecurity*, dan 10 indikator produktivitas tenaga kerja yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, yang diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* (parsial) dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 1 Uji validitas

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	Alpha	
Kompensasi (X1)						
1.	X1.1	0,704	0.2542	0,000	0,05	Valid
2.	X1.2	0,859	0.2542	0,000	0,05	Valid
3.	X1.3	0,789	0.2542	0,000	0,05	Valid
4.	X1.4	0,839	0.2542	0,000	0,05	Valid
Beban Kerja (X2)						
1.	X2.1	0,645	0.2542	0,000	0,05	Valid
2.	X2.2	0,506	0.2542	0,000	0,05	Valid
3.	X2.3	0,574	0.2542	0,000	0,05	Valid
4.	X2.4	0,578	0.2542	0,000	0,05	Valid
5.	X2.5	0,626	0.2542	0,000	0,05	Valid
6.	X2.6	0,578	0.2542	0,000	0,05	Valid

Job insecurity (X3)						
1.	X3.1	0,449	0.2542	0,000	0,05	Valid
2.	X3.2	0,614	0.2542	0,000	0,05	Valid
3.	X3.3	0,578	0.2542	0,000	0,05	Valid
4.	X3.4	0,678	0.2542	0,000	0,05	Valid
5.	X3.5	0,547	0.2542	0,000	0,05	Valid
6.	X3.6	0,643	0.2542	0,000	0,05	Valid

Produktivitas Tenaga Kerja (Y)						
1.	Y1	0,340	0.2542	0,000	0,05	Valid
2.	Y2	0,456	0.2542	0,000	0,05	Valid
3.	Y3	0,592	0.2542	0,000	0,05	Valid
4.	Y4	0,549	0.2542	0,000	0,05	Valid
5.	Y5	0,469	0.2542	0,000	0,05	Valid
6.	Y6	0,513	0.2542	0,000	0,05	Valid
7.	Y7	0,626	0.2542	0,000	0,05	Valid
8.	Y8	0,523	0.2542	0,000	0,05	Valid
9.	Y9	0,470	0.2542	0,000	0,05	Valid
10.	Y10	0,390	0.2542	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan Tabel 2, uji validitas menyatakan seluruh indikator pada variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), *job insecurity* (X3), serta produktivitas tenaga kerja (Y) dinyatakan valid, karena masing-masing memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2542) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,808	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,602	0,60	Reliabel
<i>Job insecurity</i> (X3)	0,613	0,60	Reliabel
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,651	0,60	Reliabel

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas standar minimum 0,60, yaitu kompensasi (0,808), beban kerja (0,602), *job insecurity* (0,613), dan produktivitas tenaga kerja (0,651). Hasil menunjukkan seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97424460
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.036

	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada seluruh variabel dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymptotic Significance* (2-tailed) sebesar 0,20. Nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	,829	1,206	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>
Beban Kerja (X2)	,748	1,337	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>
<i>Job insecurity</i> (X3)	,765	1,307	Tidak Terjadi <i>Multikolinieritas</i>

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13, seluruh variabel independen memenuhi kriteria kelayakan model regresi. Variabel kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,829 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,206, variabel beban kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,748 dan VIF sebesar 1,337, sedangkan variabel *job insecurity* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,765 dan VIF sebesar 1,307. Seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel independent	Nilai signifikansi	Batas signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,908	0,05	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Beban kerja (X2)	0,646	0,05	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
<i>Job insecurity</i> (X3)	0,976	0,05	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu kompensasi (0,908), beban kerja (0,646), dan *job insecurity* (0,976). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisiensi regresi	Standart error	Standardized Coefficients beta	t	sig
constant	7.823	3.734		2.095	0.041
Total_X1	0.742	0.177	0.424	4.193	0.000
Total_X2	0.238	0.173	0.147	1.380	0.173
Total_X3	0.520	0.153	0.358	3.401	0.001

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, konstanta sebesar 7,823 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) bernilai nol, maka produktivitas tenaga kerja (Y) tetap sebesar 7,823. Koefisien untuk kompensasi (X1) adalah 0,742, artinya setiap kenaikan satu satuan pada kompensasi diestimasikan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,742. Untuk beban kerja (X2), koefisiennya 0,238, sehingga kenaikan satu satuan pada beban kerja diperkirakan meningkatkan produktivitas sebesar 0,238. Sedangkan koefisien *job*

insecurity (X3) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *job insecurity* berkaitan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,520.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	sig	Keterangan
Kompensasi(X1)	4,193	2,00	0,000	Hipotesis diterima
Beban kerja (X2)	1,380	2,00	0,173	Hipotesis ditolak
<i>Job insecurity</i> (X3)	3,401	2,00	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan 0,001 ($< 0,05$) serta nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel. Sementara itu, variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,173 ($> 0,05$) dan nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H3 diterima, sedangkan H2 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.724 ^a	.525	.499	4.353

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan *adjusted R Square* diatas menghasilkan nilai 0,499 atau 49,9%. Hal tersebut menunjukkan kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan *job insecurity* (X3) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan uji parsial (uji *t*), diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 4,193 lebih tinggi dibandingkan nilai *t* tabel 2,00, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan itu, hipotesis pertama dinyatakan layak. Hasil tersebut menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas kontribusi yang diberikan, berupa finansial maupun nonfinansial (Ihalauw et al., 2024). Pemberian kompensasi dapat mendorong meningkatnya motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Umamy et al., 2025), kompensasi, bentuk apresiasi perusahaan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indira & Daulay, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Khasanah, 2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, (Siswandari et al., 2024) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja, khususnya tenaga kerja pada bagian sortasi dan pengolahan yang sebagian besar bersifat

operasional, menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja. Tenaga kerja yang merasa memperoleh imbalan yang sesuai cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, mampu menjaga kualitas hasil kerja, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel, yaitu $1,380 < 2,00$, serta nilai signifikansi sebesar 0,173 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember dinyatakan ditolak.

Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan tenaga kerja dalam periode waktu tertentu (Diansari et al., 2023). Beban kerja berupa tuntutan fisik maupun mental yang berpotensi memengaruhi kondisi tenaga kerja apabila melebihi kapasitas kerja yang dimiliki. Akan tetapi, selama beban kerja masih dapat dikendalikan dan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja, kondisi tersebut tidak selalu menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan (Sobiri et al., 2025) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Pratama et al., 2024) juga menunjukkan beban kerja memiliki arah negatif, namun pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut terjadi karena tenaga kerja di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember telah terbiasa dengan sistem kerja musiman dan aktivitas kerja yang rutin. Selain itu, pembagian tugas yang relatif seimbang membuat tenaga kerja mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, perusahaan tetap perlu memperhatikan pembagian kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan uji parsial, ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,401 yang lebih tinggi dari t tabel 2,00, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember.

Job insecurity merupakan kondisi ketidakpastian atau rasa tidak aman yang dirasakan tenaga kerja terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dimiliki (Wibaselppa et al., 2025). Kondisi tersebut dapat memengaruhi aspek psikologis tenaga kerja dan mendorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai upaya mempertahankan pekerjaannya. Dalam kondisi tertentu, rasa khawatir terhadap keamanan kerja justru dapat menjadi motivasi bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Zannah & Arianto, 2021) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, (Lubis et al., 2024) juga menunjukkan secara parsial *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember, kondisi tenaga kerja yang sebagian besar bersifat musiman menyebabkan adanya tingkat ketidakpastian kerja yang cukup tinggi, terutama terkait keberlanjutan pekerjaan, jumlah hari kerja, serta peluang untuk kembali bekerja pada musim berikutnya. Kondisi ini dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat sebagai bentuk upaya mempertahankan pekerjaan, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan memberikan rasa aman kepada tenaga kerja agar

tekanan psikologis akibat ketidakamanan kerja tidak menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang dampak kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima tenaga kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pada objek penelitian.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks tenaga kerja musiman, ketidakpastian pekerjaan mendorong tenaga kerja untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik agar memperoleh kesempatan bekerja kembali pada musim berikutnya.
4. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa kompensasi dan *job insecurity* merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sektor perkebunan dengan sistem kerja musiman, sedangkan beban kerja tidak selalu menjadi faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PTPN I Regional 5 Kebun Tembakau Jember dalam mengevaluasi sistem kompensasi serta mengelola *job insecurity* melalui komunikasi yang lebih baik mengenai sistem kerja musiman, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- Diansari, T., Qurotul, A., Setianingsih, Eko, W., & Reskiputri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Journal Unimma*, 563–569. <https://Journal.Unimma.Ac.Id>
- Guruh, M., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2025). Pengaruh Job Insecurity Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Perawat RSUD Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management And Business*, 8(4), 1565–1573.
- Hasibuan, D. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksara (Ed.)). PT Bumi Aksara.
- Ihalauw, M., Se, H., & Hamid, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dalam Publikasi Jurnal Ilmiah Di Universitas Flores. *Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj*, 6, 8943–8959. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i12.4864>
- Indira, N., & Daulay, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN V Sei Galuh Kampar , Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7.
- Khasanah, M. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1146–1152.
- Lubis, R. K., Barlian, B., & Risana, D. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ninja Ekspres Kota Tasikmalaya. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 3(3), 119–128.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1).

- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi.
- Siswandari, N., Baidlowi, I., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto). *Journal Of Management And Social Sciences*, 3(3).
- Sobiri, M. S., Muttaqien, Z., & Mahaputra, A. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Ud. Berkah Andita Mandiri II. *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 3(September).
<https://doi.org/10.61132/Menawan.V3i5.1832>
- Sugiyono, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.); Kedua). ALFABETA, Cv I Hotline: 081.1213.9484 TT. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2).
- Umamy, S. H., Setyowati, T., & Santana, T. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Kph Jember. *JURNAL EKONOMI*, 7(2), 535–547.
<https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/Article/View/1753/1616>
- Wibaselppa, A., Thaib, M., Dyasvaro, R., Putri, Z., & Martha, A. G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11(1), 59–71.
- Zannah, N. I., & Arianto, C. M. S. H. / B. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANEKA GAS INDUSTRI, TBK. *Journal Of Sustainability Business Research*, 2(1), 587–596.