



Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity*, Dan *Salary Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mentari Agung Jaya Usaha)

Safitri Ariana Zahrara^{1*}, Koen Hendrawan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

*Korespondensi penulis: safitrizahrara@gmail.com

Abstract. *The phenomenon of high employee turnover intention has been widely discussed in previous studies due to its impact on human resource stability and company performance. Workload, job insecurity, and salary satisfaction are among the variables considered to influence turnover intention. This study aims to examine the effect of Workload (X1), Job Insecurity (X2), and Salary Satisfaction (X3) on Turnover Intention (Y) among operational and administrative employees of PT. Mentari Agung Jaya Usaha. The research method used a quantitative approach with a sample of 57 employees, determined through non-probability sampling using a purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS version 4.1.1.5. The results show that workload and job insecurity have a positive and significant effect on turnover intention, while salary satisfaction has no significant effect. Workload is the most dominant variable influencing turnover intention. The findings of this study are expected to serve as a consideration for companies in managing human resources.*

Keywords: *Job Insecurity, Salary Satisfaction, Turnover Intention, Workload.*

Abstrak. *Fenomena tingginya turnover intention karyawan telah banyak dibahas dalam penelitian terdahulu karena berdampak pada stabilitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Faktor beban kerja, job insecurity, dan salary satisfaction merupakan beberapa variabel yang dinilai berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Job Insecurity (X2), dan Salary Satisfaction (X3) terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan operasional dan administrasi PT. Mentari Agung Jaya Usaha. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 57 karyawan yang ditentukan menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan salary satisfaction tidak berpengaruh signifikan. Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi turnover intention. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.*

Kata kunci: *Beban Kerja, Job Insecurity, Salary Satisfaction, Turnover Intention.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan sebagai determinan fundamental dalam keberhasilan strategis organisasi, di mana kontribusi karyawan mencakup integrasi antara aspek teknis dan dimensi psikologis yang memengaruhi perilaku kerja. Dalam konteks industri kelapa sawit, PT. Mentari Agung Jaya Usaha menghadapi tantangan stabilitas operasional akibat fluktuasi harga komoditas global dan ketidakpastian regulasi. Kondisi ini diperburuk oleh penghentian aktivitas produksi pada tahun 2023 yang memicu eskalasi turnover intention, yakni kecenderungan sadar karyawan untuk meninggalkan

organisasi demi mencari peluang karier yang lebih menjamin (Maulidah et al., 2022). Kehadiran niat berpindah ini, meskipun belum tentu terealisasi sepenuhnya, tetap menjadi ancaman serius bagi efisiensi organisasi karena berpotensi mendegradasi produktivitas serta meningkatkan beban biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Mayora & Sihombing, 2023).

Tren sumber daya manusia pada PT. Mentari Agung Jaya Usaha periode 2023-2025 merepresentasikan fenomena yang mengkhawatirkan, di mana jumlah personel mengalami penurunan signifikan dari 74 menjadi 63 orang. Secara teoretis, tingginya intensitas niat keluar ini dipicu oleh akumulasi determinan manajerial, salah satunya adalah beban kerja yang tidak proporsional yang sering kali bermuara pada stres kerja (Mayora & Sihombing, 2023). Namun, terdapat *research gap* yang krusial terkait variabel ini; sementara beberapa studi mengonfirmasi pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* (Maulidah et al., 2022), temuan lain justru menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Anjani et al., 2024), sehingga menciptakan urgensi untuk pengujian kembali dalam konteks industri kelapa sawit yang sedang stagnan.

Selain beban kerja, *job insecurity* dan *salary satisfaction* turut memperkuat dorongan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih kompetitif. Ketidakpastian masa depan karier akibat kondisi perusahaan yang tidak berproduksi menciptakan tekanan psikologis atau *job insecurity* yang memicu keinginan pengunduran diri (Marzuqi, 2021; Mawarni, 2023). Hal ini diperumit oleh persepsi ketidakadilan kompensasi atau ketidakpuasan gaji yang muncul akibat instabilitas finansial perusahaan (Vizano et al., 2021). Mengingat adanya inkonsistensi temuan pada penelitian terdahulu serta urgensi fenomena pada objek penelitian, studi ini menjadi sangat relevan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *salary satisfaction* terhadap *turnover intention* guna merumuskan strategi retensi karyawan yang efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Secara teoretis, fenomena pengunduran diri karyawan dapat dibedah melalui Teori Ketidakpuasan Kerja yang dikemukakan oleh Locke (1976). Menurut Locke, kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang lahir dari penilaian subjektif individu terhadap pengalaman kerjanya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul sebagai manifestasi emosional negatif ketika terdapat kesenjangan signifikan antara ekspektasi pribadi dengan realitas yang disajikan oleh organisasi. Dalam konteks PT. Mentari Agung Jaya Usaha, kesenjangan ini dipengaruhi oleh variabel-variabel eksternal dan internal yang menurunkan nilai pekerjaan di mata karyawan.

Mekanisme ketidakpuasan ini menjadi penyebab utama bagi munculnya *turnover intention*. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa beban kerja yang dipikul melampaui kapasitas normal, stabilitas karier terancam oleh *job insecurity*, serta adanya ketidakadilan dalam sistem kompensasi (*salary dissatisfaction*), maka motivasi kerja akan mengalami penurunan secara sistematis. Berdasarkan perspektif Locke, kondisi emosional negatif tersebut bukan sekadar fenomena psikologis pasif, melainkan dorongan aktif yang meningkatkan stres kerja dan menurunkan komitmen organisasional.

Hubungan antara teori klasik Locke dengan temuan empiris sementara (Gebregziabher *et al.*, 2020) menegaskan adanya korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dengan niat berpindah. Oleh karena itu, *turnover intention* di perusahaan kelapa sawit ini merupakan implikasi logis dari akumulasi faktor beban kerja dan ketidakpastian ekonomi yang gagal dimitigasi oleh kebijakan penghargaan perusahaan. Memahami mekanisme ketidakpuasan ini menjadi krusial bagi manajemen untuk melakukan intervensi strategis sebelum niat keluar tersebut bertransformasi menjadi perilaku keluar (*actual turnover*) yang merugikan produktivitas perusahaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau dorongan internal karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela akibat adanya persepsi ketidakpuasan terhadap pemenuhan harapan maupun kehadiran peluang eksternal yang lebih prospektif (Siahaan *et al.*, 2022; Egarini & Prastiwi, 2022). Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan, meliputi aspek individual seperti usia dan masa kerja, serta aspek kepuasan kerja yang mencakup sistem kompensasi, penyeliaan, dan kondisi lingkungan bisnis yang kurang kondusif (Masita, 2021). Untuk mengukur intensitas niat tersebut, terdapat tiga indikator utama yang merefleksikan fase psikologis karyawan, yaitu munculnya pikiran-pikiran untuk berhenti (*thinking of quitting*), adanya keinginan kuat untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to leave*), serta upaya aktif dalam mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for next job*) (Sari Dewi *et al.*, 2023).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan akumulasi tugas dan tanggung jawab organisasional yang didelegasikan kepada karyawan, di mana intensitasnya sangat bergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan serta kapasitas personal individu seperti keterampilan dan pengalaman (Wibowo & Andriani, 2025). Fenomena ini dipengaruhi oleh faktor-faktor determinan yang meliputi tekanan waktu (*time pressure*) yang mendesak, tindakan berulang yang bersifat monoton, serta besarnya skala kewajiban dan tanggung jawab yang dipikul oleh tenaga kerja (Maulidah *et al.*, 2022). Ketidakseimbangan beban kerja, baik yang bersifat berlebihan (*overload*) maupun terlalu rendah (*underload*), berisiko mendegradasi fokus serta kesehatan fisik dan mental karyawan, yang secara empiris dapat diukur melalui tiga indikator utama yaitu beban mental, beban fisik, dan beban waktu (Maulidah *et al.*, 2022).

Job Insecurity

Job insecurity merupakan kondisi psikologis berupa perasaan tidak berdaya dan kekhawatiran mendalam terhadap keberlanjutan posisi individu dalam organisasi akibat ketidakpastian lingkungan kerja (Nurhasanah *et al.*, 2024; Panjaitan, 2024). Fenomena ini dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: Faktor eksternal, yang mencakup perubahan struktural atau instabilitas kondisi perusahaan. Faktor internal, yang merefleksikan aspek psikologis kepribadian seperti krisis kepercayaan diri dan hambatan adaptasi teknologi (Priyono & Tampubolon, 2023). Adapun untuk mengukur tingkat ketidakamanan kerja tersebut, digunakan indikator yang meliputi: Arti pekerjaan bagi individu, sebagai bentuk penilaian subjektif terhadap nilai karier. Tingkat ancaman saat ini, yang dirasakan sebagai potensi gangguan stabilitas kerja. Ketidakberdayaan, yang menggambarkan persepsi individu terhadap minimnya kendali dalam mempertahankan posisi pekerjaannya (Mawarni, 2023). Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik

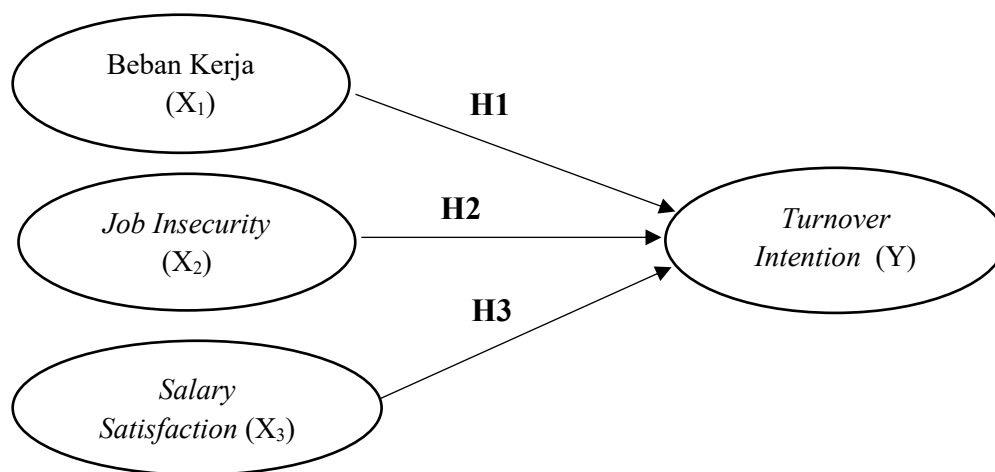
penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Salary Satisfaction

Salary satisfaction didefinisikan sebagai persepsi afektif karyawan terhadap seluruh imbalan yang diterima—baik berupa kompensasi finansial seperti gaji dan bonus, maupun fasilitas non-tunai seperti tunjangan kesehatan dan cuti—sebagai representasi atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Almeyda & Gulo, 2022). Fenomena kepuasan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor determinan yang mencakup keadilan sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik, serta budaya organisasi yang menginternalisasi nilai-nilai penghargaan terhadap tenaga kerja. Untuk mengukur tingkat kepuasan tersebut secara empiris, digunakan indikator-indikator utama yang meliputi tingkat gaji (*pay level*), struktur dan pengelolaan gaji (*pay structure/administration*), mekanisme peningkatan gaji (*pay raise*), serta kebermanfaatannya tunjangan (*benefit*) yang diterima oleh karyawan (Nafiz, 2024).

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya keterikatan antara beban kerja, *job insecurity* dan *salary satisfaction* dengan *turnover intention*, serta antara variabel independen tersebut manakah yang berpengaruh paling signifikan terhadap *turnover intention* berdasarkan hasil data yang diperoleh dari responden.



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang berlebihan mampu menjadikan karyawan jadi cepat kelelahan baik secara fisik maupun mental. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Maulidah *et al.*, 2022; Mayora & Sihombing, 2023). Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis H1 adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi rasa tidak aman yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar dari Perusahaan (Mawarni, 2023; Putu *et al.*, 2024). Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis H2 adalah sebagai berikut:

H2: *Job insecurity* berpengaruh signifikan pada *turnover intention*.

Pengaruh *Salary Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *salary satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Nafiz, 2024; Sukanti *et al.*, 2021) yang berarti apabila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan standar industri atau kontribusi yang mereka berikan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis H3 adalah sebagai berikut:

H3: *Salary satisfaction* berpengaruh signifikan pada *turnover intention*.

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deduktif, yaitu dimulai dari teori yang telah ada kemudian diuji melalui data empiris di lapangan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional dan administrasi PT. Mentari Agung Jaya Usaha yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang dapat dijangkau dan bersedia mengisi kuesioner penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, kuesioner dibagikan kepada 57 karyawan, dan seluruh karyawan yang menerima kuesioner mengisi kuesioner secara lengkap, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan survei lapangan (*field research*) dengan mengunjungi kantor PT. Mentari Agung Jaya Usaha. Teknik yang digunakan antara lain adalah wawancara, penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mentari Agung Jaya Usaha dan studi pustaka.

Unit Penelitian

Unit penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mentari Agung Jaya karena mereka merupakan pihak yang secara langsung merasakan beban kerja, tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*), dan situasi yang berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji (*salary satisfaction*) maupun niat untuk keluar (*turnover intention*). Dengan

demikian, mereka dianggap paling tepat untuk memberikan informasi yang relevan mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang diamati oleh peneliti adalah variabel endogen yaitu *turnover intention* dan variabel eksogen yaitu beban kerja, *job insecurity*, dan *salary satisfaction*.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
1	<i>Turnover Intention</i> (Sari Dewi <i>et al.</i> , 2023)	1. Pikiran pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	1. Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	<i>Likert</i>
			2. Saya mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain diluar perusahaan ini	
		2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan	1. Saya merasa tidak akan lama bekerja di tempat ini.	
			2. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan ini	
		3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain	1. Saya sedang mencari informasi tentang lowongan pekerjaan ditempat lain	
			2. Jika ada kesempatan kerja yang lebih baik, saya akan segera pindah	
2	Beban Kerja (Maulidah <i>et al.</i> , 2022)	1. Beban Mental	1. Saya sering merasa stres karena banyaknya tanggung jawab dalam pekerjaan saya	
			2. Pekerjaan saya membuat saya mudah merasa lelah secara mental	
		2. Beban Fisik	1. Saya sering merasa kelelahan secara fisik setelah menyelesaikan pekerjaan	

Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, Dan Salary Satisfaction Terhadap Turnover Intention
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mentari Agung Jaya Usaha)

			2. Pekerjaan saya membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar	Likert
		3. Beban Waktu	1. Saya sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda	
			2. Jadwal kerja yang padat membuat saya sulit memiliki waktu istirahat yang cukup	
3	<i>Job Insecurity</i> (Mawarni, 2023)	1. Arti pekerjaan itu bagi individu	1. Pekerjaan ini sangat penting bagi kehidupan saya	Likert
			2. Kehilangan pekerjaan ini akan sangat mempengaruhi kehidupan saya secara pribadi	
		2. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi saat ini	1. Saya khawatir perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan dalam waktu dekat	
			2. Saya merasa tidak aman dengan kondisi pekerjaan saya saat ini	
		3. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu	1. Meskipun saya bekerja keras, saya tetap khawatir kehilangan pekerjaan	
			2. Saya merasa tidak memiliki kendali atas keamanan pekerjaan saya	
4	<i>Salary Satisfaction</i> (Nafiz, 2024)	1. Tingkat Gaji	1. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	Likert
			2. Saya puas dengan jumlah gaji pokok yang saya terima setiap bulan	
		2. Struktur /pengelolaan gaji	1. Saya memahami dengan jelas bagaimana gaji saya ditentukan oleh perusahaan	

			2. Pengelolaan gaji ditempat kerja saya dilakukan secara konsisten dan tepat waktu	<i>Likert</i>
	3. Peningkatan gaji		1. Saya puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan kenaikan gaji	
			2. Kenaikan gaji yang saya terima sepadan dengan kinerja yang saya berikan	
	4. Tunjangan		1. Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan (seperti kesehatan, makan, transportasi, atau cuti)	
			2. Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan kesejahteraan saya	

Sumber: Data diolah Penulis, 2025.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Skala yang digunakan untuk pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* 1 – 5. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS melalui dua tahap pengujian, yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Validitas konvergen diuji dengan melihat nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS melalui pengujian nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS. Analisis data dengan SmartPLS terdiri dari dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

1. Uji Model Pengukuran

- Validitas Konvergen : Kriteria umum yang digunakan adalah nilai *outer loading* $> 0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$.
- *Composite Reliability* : Nilai *composite reliability* menunjukkan tingkat keandalan suatu konstruk. Konstruk dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai CR lebih besar dari 0,70, yang berarti indikator – indikator di dalamnya telah memiliki konsistensi internal yang baik.
- *Cronbach's Alpha* : Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70 atau lebih dianggap memadai untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut reliabel dan dapat menghasilkan data yang stabil.
- *Common Method Bias* : *Common Method Bias* dapat diuji menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF di atas 3,3 menunjukkan adanya indikasi kuat bahwa model penelitian terpengaruh oleh *Common Method Bias*, dan sebaliknya.
- Validitas Diskriminan : Validitas diskriminan yang dievaluasi melalui nilai *cross loading* digunakan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstruksya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model.

2. Uji Model Terstruktur *Inner Model*

- Nilai R² : Nilai R² sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 secara berurutan dapat diinterpretasikan sebagai model kuat, sedang, dan lemah
- F² *Effect Size* : Nilai F² yaitu 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (pengaruh sedang), dan 0,35 (pengaruh besar). Apabila nilai F-Square berada di bawah 0,02, maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianggap sangat lemah atau tidak berarti.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, uji hipotesis biasanya dilihat dari nilai signifikansi (p-value). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis yang diajukan peneliti diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel yang diuji. Namun, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Melalui teknik ini, karyawan dari bagian operasional maupun administrasi yang memenuhi kriteria tersebut dilibatkan sebagai responden penelitian.

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat), yaitu berdasarkan departemen, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

No	Departement	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Human Resource & HRGA	22	38,60%
2	Marketing	10	17,54%
3	Keuangan	9	15,79%
4	Legal	6	10,53%
5	Operasional	10	17,54%
Total		57	100

Sumber: Data dari perusahaan

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada PT. Mentari Agung Jaya Usaha, nilai rata-rata keseluruhan dari indikator variabel beban kerja sebesar 3,07. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat beban kerja karyawan berada pada kategori sedang atau cukup. Dengan nilai rata-rata indikator paling tinggi ada pada indikator “beban mental” yaitu sebesar 3,33. Sedangkan indikator yang paling rendah ada pada nilai rata-rata indikator “beban fisik” sebesar 2,77, walaupun nilainya paling rendah tetapi masih dalam kategori sedang. Nilai rata-rata keseluruhan dari indikator variabel *job insecurity* sebesar 3,43. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* karyawan berada pada kategori baik. Dengan nilai rata-rata indikator paling tinggi ada pada indikator “Arti pekerjaan itu bagi individu” yaitu sebesar 4,16. Sedangkan indikator yang paling rendah ada pada nilai rata-rata indikator “Ketidakberdayaan yang dirasakan individu” sebesar 2,99, walaupun nilainya paling rendah tetapi masih dalam kategori sedang. Nilai rata-rata keseluruhan dari indikator variabel *salary satisfaction* sebesar 3,59. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat *salary satisfaction* karyawan berada pada kategori baik. Dengan nilai rata-rata indikator paling tinggi ada pada indikator “tunjangan” yaitu sebesar 3,75. Sedangkan indikator yang paling rendah ada pada nilai rata-rata indikator “peningkatan gaji” sebesar 3,50, walaupun nilainya paling rendah tetapi masih dalam kategori baik. Nilai rata-rata keseluruhan dari indikator variabel *Turnover Intention* sebesar 2,95. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Turnover Intention* karyawan berada pada kategori sedang atau cukup. Dengan nilai rata-rata indikator paling tinggi ada pada indikator “keinginan untuk mencari pekerjaan lain” yaitu sebesar 3,10. Sedangkan indikator yang paling rendah ada pada nilai rata-rata indikator “keinginan untuk meninggalkan” sebesar 2,82, walaupun nilainya paling rendah tetapi masih dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan, deskripsi ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi variabel independen cenderung berada pada kategori cukup baik, faktor-faktor tertentu tetap dapat berperan dalam mendorong munculnya *turnover intention*, yang selanjutnya dianalisis lebih lanjut melalui pengujian hubungan antarvariabel.

C. Hasil Analisis *Partial Least Square*

Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada tahap awal pemodelan, seluruh indikator pada variabel beban kerja, *job insecurity*, *salary satisfaction* terhadap *turnover intention* telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, tidak diperlukan proses iterasi lanjutan berupa penghapusan indikator. Oleh karena itu, model awal dan model akhir dalam penelitian ini dinyatakan sama dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Convergent Validity

Tabel 3. Analisis Convergent Validity

No	Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI1	0,938	Valid
		TI2	0,932	Valid
		TI3	0,926	Valid
2	Beban Kerja (X1)	BK1	0,938	Valid
		BK2	0,945	Valid
		BK3	0,941	Valid
3	<i>Job Insecurity</i> (X2)	JI1	0,764	Valid
		JI2	0,917	Valid
		JI3	0,917	Valid
4	<i>Salary Satisfaction</i> (X3)	SSI	0,909	Valid
		SS2	0,896	Valid
		SS3	0,862	Valid
		SS4	0,911	Valid

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Hasil uji menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 yang artinya uji validitas pada variabel *Turnover Intention* (Y), *Beban Kerja* (X1), *Job Insecurity* (X2), & *Salary Satisfaction* (X3) dinyatakan valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	<i>AVE</i>	<i>Validity</i>
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,868	Valid
2	Beban Kerja (X1)	0,886	Valid
3	<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,755	Valid
4	<i>Salary Satisfaction</i> (X3)	0,801	Valid

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Nilai AVE pada variabel *turnover intention* sebesar 0.868, beban kerja sebesar 0.886, *job insecurity* 0.755 dan *salary satisfaction* sebesar 0.801. Karena seluruh nilai AVE melebihi ambang batas 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Artinya, variabel laten telah mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikator-indikator reflektifnya secara memadai.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,924	0,926
2	Beban Kerja (X1)	0,936	0,936
3	<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,836	0,871
4	<i>Salary Satisfaction</i> (X3)	0,917	0,922

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada *turnover intention*, beban kerja, *job insecurity* dan *salary satisfaction* semuanya berada di atas 0.7, yang artinya mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Common Method Bias

Tabel 6. Hasil Uji Common Method Bias

No	Variabel	Indikator	VIF
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	TI1	3,847
		TI2	3,389
		TI3	3,363
2	Beban Kerja (X1)	BK1	3,887
		BK2	4,315
		BK3	3,972
3	<i>Job Insecurity</i> (X2)	JI1	1,525
		JI2	2,731
		JI3	2,728
4	<i>Salary Satisfaction</i> (X3)	SS1	3,702
		SS2	3,424
		SS3	2,385
		SS4	3,221

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Collinearity Statistics* (VIF), seluruh nilai VIF pada indikator penelitian berada di bawah ambang batas 3,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung *Common Method Bias* yang signifikan.

Beberapa indikator memiliki nilai VIF di atas 3.3, namun masih berada dalam batas toleransi kolinearitas umum (<5), Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga secara keseluruhan model tetap layak dan tidak menunjukkan adanya masalah metode umum yang serius.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Diskriminan

No	Indikator	<i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja	<i>Job Insecurity</i>	<i>Salary Satisfaction</i>
1	TI1	0,938	0,818	0,746	0,474
2	TI2	0,932	0,858	0,820	0,537
3	TI3	0,926	0,789	0,755	0,603
4	BK1	0,820	0,938	0,703	0,544
5	BK2	0,825	0,945	0,751	0,568
6	BK3	0,848	0,941	0,827	0,564
7	Jl1	0,553	0,539	0,764	0,572
8	Jl2	0,790	0,770	0,917	0,476
9	Jl3	0,793	0,766	0,917	0,352
10	SS1	0,443	0,456	0,376	0,909
11	SS2	0,502	0,564	0,447	0,896
12	SS3	0,542	0,502	0,490	0,862
13	SS4	0,562	0,588	0,522	0,911

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai loading masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dari nilai loading konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

D. Pengujian Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Nilai R²

Tabel 8. Nilai R² Variabel Endogen

No	Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
1	<i>Turnover Intention (TI)</i>	0,822

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Nilai *R-Square* untuk variabel *Turnover Intention (TI)* sebesar 0,822. Dengan demikian, nilai R^2 sebesar 0,822 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat, artinya variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *Turnover Intention* sebesar 82,8%, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji F-Square Effect Size

Tabel 9. Hasil Uji F-Square

No	Effect Size	Turnover Intention (Y)
1	Beban Kerja (X1)	0,570
2	Job Insecurity (X2)	0,217
3	Salary Satisfaction (X3)	0,014

Sumber: Data primer, hasil olah data SmartPLS v.4.1.1.5

Dari hasil penelitian, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,570, yang termasuk dalam kategori pengaruh besar terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini berarti perubahan pada Beban Kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap perubahan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, variabel *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,217, yang masuk dalam kategori pengaruh sedang, menunjukkan bahwa rasa ketidakamanan kerja juga memengaruhi *Turnover Intention*, namun tidak sekuat Beban Kerja. Sementara itu, variabel *Salary Satisfaction* (X3) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,014, yang termasuk kategori pengaruh kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap *Turnover Intention* dalam model penelitian ini.

E. Uji Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0.576 dengan *p-value* sebesar 0.000 (<0.05), dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara nyata dapat meningkatkan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara nyata dapat meningkatkan *turnover intention*.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil dari pengujian, didapatkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0.334 dengan *p-value* sebesar 0.008, Karena nilai $p < 0,05$, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perasaan ketidakamanan kerja yang dialami karyawan, semakin meningkat pula niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Salary Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0.062 dengan *p-value* 0.280 ($>0,05$), pada penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel *salary satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingkat kepuasan terhadap gaji tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *salary satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Mentari Agung Jaya Usaha adalah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Salary Satisfaction* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* dan Beban Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *Turnover Intention* di antara variabel lainnya.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah meningkatkan jumlah serta variasi responden dengan melibatkan lebih banyak karyawan dari berbagai perusahaan atau sektor industri, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas, menggunakan variabel independen yang berbeda jika melakukan riset pada lokasi yang sama, serta menambah jangka waktu penelitian sehingga perubahan niat keluar karyawan dari waktu ke waktu dapat lebih terlihat.

DAFTAR REFERENSI

- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berdikari Matahari Logistik. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 151–160. <https://library.tsm.ac.id/bacaditempat.php?57eebad8d53a8c0833c957757f15a51e/1/201780120>
- Anjani, A., Danial, D. M., & Z, F. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(11), 7914–7923. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.4018>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00468-0>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 129–134). Chicago: Rand McNally.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>

- Masita, I. (2021). faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Mawarni, I. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan Pada Hotel Wyndham Opi Palembang. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 2205–2211. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302–310. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385>
- Nafiz, M. H. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. *Cindoku: Jurnal Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan*, 1(1), 1–23.
- Nurhasanah, N., Ratu, M., Utami, S., & Aprianti, K. (2024). Mengulik Peran Job Insecurity Yang Mempengaruhi Emotional Exhaustion Pada Gen Z Di Dunia Kerja Yang Dimediasi Oleh Determinan Role Ambiguity. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 66–81. <https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.4796>
- Panjaitan, E. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Dan Locus Of Control Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 17903–17917. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12672>
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Putu, I., Sandiyasa, A., Ketut Murdani, N., Nyoman, I., & Widiana, W. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak PT. Sinar Prima Indah The Influence of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in Contract Employees PT. Sinar Prima Indah. *Nusantara Hasana Journal*, 4(3), Page.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Siahaan, S. R., Situngkir, D., Nitami, M., & Wahidin, M. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.53861/lontarariset.v3i2.304>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA. www.cvalfabeta.com
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 93–104. www.fe.unisma.ac.id
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). *The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention : Evidence from The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention : Evidence from Indonesia*. 8(January). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Wibowo, A. W., & Andriani, J. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kota Tangerang*. 5(2), 397–408. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>