Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan
Volume. 5, Nomor.1 Maret 2025
E-ISSN : 2809-9893; P-ISSN : 2809-9427, Hal 504-513
DOI: https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6533
Available Online at: https://researchhub.id/index.php/jimek

Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Java Wood Industri)

Musfirotul Ainiyah[1], Bayu Kurniawan[2], Noventia Karina Putri[3]
[1,2,3] Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232
Korespondensi penulis : musfirotulainiyah1@gmail.com

Abstract*. This study aims to analyze the influence of workload and job insecurity on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable at PT Java Wood Industri. The research uses a quantitative explanatory approach with a sample of 303 employees selected through proportional random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 26. The results show that workload has a significant positive effect on turnover intention, while job insecurity does not significantly affect turnover intention. Job satisfaction also has a significant positive effect on turnover intention. However, neither workload nor job insecurity significantly affects job satisfaction, and job satisfaction does not mediate the relationship between workload/job insecurity and turnover intention. The findings suggest that companies should focus on managing workload and improving job satisfaction to reduce employee turnover intention.*

Keywords*: job satisfaction, job insecurity, turnover intention, workload*

Abstrak. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory dan melibatkan 303 karyawan yang dipilih secara proporsional acak. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun, beban kerja dan job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja/job insecurity dengan turnover intention. Temuan ini merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja untuk menekan niat karyawan untuk keluar.

Kata kunci: Beban Kerja, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tujuannya tidak semata-mata ditentukan oleh struktur organisasi yang teratur, tetapi juga sangat bergantung pada kesesuaian antara individu dan jabatan yang diemban, yaitu melalui penempatan individu yang tepat pada posisi yang sesuai. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran sebagai mitra kerja yang turut andil dalam keberhasilan maupun kegagalan aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital yang tidak terpisahkan dari organisasi, baik dalam lingkup institusi maupun perusahaan. SDM menjadi pilar utama yang berkontribusi terhadap proses pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Secara fundamental, Sumber Daya Manusia (SDM)

Received: Mei 19, 2025; Revised: Juni 02, 2025; Accepted: Juni 16, 2025; Published: Juni 18, 2025

merupakan kumpulan individu yang berfungsi sebagai pelaksana, perencana, dan pengambil keputusan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi (Purwati et al., 2020).

Turnover intention merujuk pada keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya.(Anshari & Kuncoro, 2013). Keputusan ini sering kali menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena berdampak negatif, antara lain terganggunya stabilitas tenaga kerja, menurunnya produktivitas, dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan bagi karyawan baru. Selain itu, tingginya angka pengunduran diri dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang masih bertahan dan menghambat kelancaran operasional perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi turut mengurangi efisiensi organisasi karena kehilangan tenaga berpengalaman, yang pada akhirnya membebani karyawan yang tersisa dengan beban kerja tambahan (Sundari & Meria, 2022).

Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, ditambah tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, mengakibatkan banyak tugas yang tidak terselesaikan. Bahkan hari libur pun terpaksa digunakan untuk bekerja lembur. Kondisi ini mendorong beberapa karyawan untuk mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Penelitian Purwati dan Maricy (2021) juga memperkuat temuan ini, dengan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tingkat turnover. ini berarti bahwa semakin besar tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula potensi mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi yang tidak tetap, semakin banyak karyawan yang mengalami job insecurity (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

Job insecurity merupakan keadaan psikologis yang dialami oleh karyawan, yang mencerminkan perasaan tidak aman atau kebingungan akibat lingkungan kerja yang tidak stabil dan sering mengalami perubahan (perceived impermanence) (Smithson & Lewis, 2000). Situasi ini umumnya muncul karena banyaknya pekerjaan yang bersifat sementara atau berbasis kontrak.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan memberikan manfaat yang signifikan, tidak hanya bagi individu karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan, mereka cenderung merasa lebih tenang, nyaman, dan aman dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Li, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Mustapha & Yu Ghee (2013) menunjukkan bahwa beban kerja sehari-hari berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mereka akan merasa lebih puas apabila imbalan yang diterima dianggap setara atau melebihi beban kerja yang ditanggung. Sebaliknya,

menurut Mansoor et al. (2011), meningkatnya beban kerja justru menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengurangan beban kerja dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja mereka.

Perputaran karyawan yang tinggi menjadi tantangan serius bagi perusahaan, termasuk PT Java Wood Industri. Beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian kerja menjadi pemicu utama turnover intention. Ketidaknyamanan akibat beban kerja berat, lembur berlebih, serta kekhawatiran terhadap status pekerjaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara beban kerja, job insecurity, dan turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN TEORITIS

a. Turnover Intention

Niat berpindah pekerjaan mengacu pada keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, yang mencakup pemikiran untuk berhenti, keinginan bekerja di tempat lain, atau ekspresi keinginan untuk keluar dari posisi yang sedang dijalani (Indrayani & Sudibya, 2017).

Cole dan Castro (2023) menguraikan tahapan dalam proses pergantian karyawan sebagai berikut:

1. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang sedang dijalani saat ini.
2. Mengevaluasi tingkat kepuasan terhadap organisasi dan pekerjaan tersebut.
3. Menilai biaya dan konsekuensi yang mungkin timbul jika meninggalkan perusahaan.
4. Mempertimbangkan pekerjaan alternatif yang tersedia dan membandingkan keuntungan serta kerugian dari masing-masing pilihan pekerjaan.

Menurut (Saputri et al.,2020) indikator *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*)
2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).
3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau individu yang menempati posisi tertentu secara terstruktur. Proses ini dilakukan dengan menerapkan teknik seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya dalam periode waktu tertentu guna memperoleh data mengenai efisiensi

dan efektivitas kerja dari unit organisasi tersebut (Suwatno, 2013).

Menurut (Febriastuti et al.,2019) Beban kerja meliputi serangkaian tugas yang harus diselesaikan dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang tepat dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Menurut (Bogar et al., 2021) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu.

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan.

c. Job Insecurity

Secara umum, job insecurity merujuk pada situasi di mana karyawan mengalami ketidakpastian serta memiliki kendali yang terbatas terhadap kelangsungan pekerjaan atau karier mereka di masa mendatang. Menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020), ketidakamanan kerja mencerminkan keadaan psikologis di mana individu merasa tidak yakin dan diliputi keraguan akibat kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah atau tidak stabil (perceived instability).

De Witte merancang alat ukur Job Insecurity Scale (JIS) untuk menilai ketidakamanan kerja secara menyeluruh melalui empat indikator utama (Zammitti et al., 2023), yang mencakup:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
2. Kesulitan dalam mempertahankan pekerjaan
3. Perasaan tidak aman mengenai masa depan pekerjaan
4. Pikiran tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.

d. Kepuasan Kerja

Saat karyawan merasakan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sikap yang optimis dan membangun terhadap pekerjaan mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja, sementara sikap negatif dan tidak mendukung justru dapat menurunkan rasa puas serta menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja. menyenangkan dan negatif berisiko memunculkan ketidakpuasan serta rasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja (Herawati et al., 2023). Menurut Luthans yang dikutip dalam Indrianingsih & Yunianto (2022), kepuasan kerja merupakan hasil

dari penilaian karyawan terhadap sejauh mana kontribusi kinerja mereka telah mendukung pencapaian tujuan perusahaan, berdasarkan nilai-nilai utama yang dianggap penting.

Menurut Luthans dalam (Nurhasanah et al., 2022) indikator kepuasan kerja meliputi beberapa hal seperti :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (beban kerja dan job insecurity), variabel mediasi (kepuasan kerja), dan variabel terikat (turnover intention). Pendekatan ini digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja dan job insecurity terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Java Wood Industri (JWI) Batang yang berjumlah 1.249 orang.

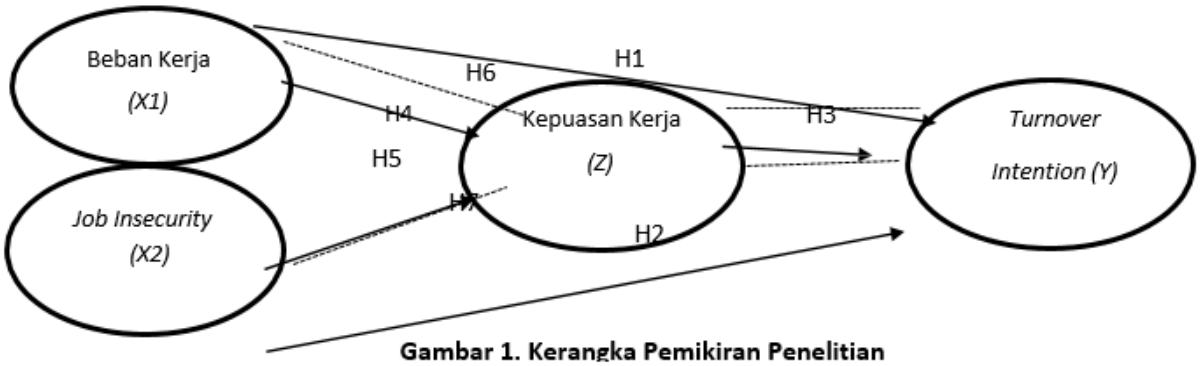
Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh total 303 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi dari

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, baik dalam bentuk cetak maupun melalui Google Form. Skala pengukuran yang digunakan adalah Likert 7 poin, dengan rentang jawaban dari "Sangat Tidak Setuju (1)" hingga "Sangat Setuju (7)".

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan bantuan software AMOS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal antar item dalam masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Construct Reliability (CR) berada di atas 0,6, yang menandakan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diterima. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung:

Hipotesis	Estimate	C.R.	P- Value	Keterangan
Beban Kerja → *Turnover Intention*	0.675	8.757	0.000	Positif Signifikan
Job Insecurity → *Turnover Intention*	0.079	1.529	0.126	Positif Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja → *Turnover Intention*	0.146	2.042	0.041	Positif Signifikan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.051	0.921	0.357	Positif Tidak Signifikan
Job Insecurity → Kepuasan Kerja	0.053	1.254	0.210	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Diolah Peneliti)

Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung:

Hipotesis	Dirrect Effect	Indirect Effect	Total Effect	Keterangan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja →*Turnover Intention*	0.626	0.357	0.007	Positif Tidak Signifikan
Job Insecurity → Kepuasan Kerja →*Turnover Intention*	0.096	0.210	0.009	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Diolah Peneliti)

Pembahasan

- H1 dan H3 diterima, menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh langsung terhadap turnover intention.
- H2, H4, H5, H6, dan H7 ditolak, karena nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak ada pengaruh yang berarti secara langsung maupun tidak langsung.
- Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar, tetapi *job insecurity* tidak secara signifikan mempengaruhi niat tersebut dalam konteks penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa standar pekerjaan terlalu tinggi dan tidak realistis cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan akibat beban kerja yang berat menjadi salah satu faktor utama meningkatnya turnover intention.
2. Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun karyawan merasa cemas terhadap kemungkinan pemutusan hubungan kerja, kecemasan tersebut tidak secara langsung mendorong niat mereka untuk keluar dari perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja belum cukup menahan keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan tetap mempertimbangkan aspek lain yang dirasa kurang memuaskan seperti peluang karier atau beban kerja, yang pada akhirnya memengaruhi niat mereka untuk keluar.
4. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun standar pekerjaan dinilai tinggi, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan kepuasan kerja. Faktor yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang mendukung.
5. Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kekhawatiran kehilangan pekerjaan memang ada, namun kondisi kerja yang baik tetap menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dengan turnover intention.

   Artinya, meskipun beban kerja dirasakan tinggi, kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan tidak langsung antara beban kerja dan keinginan karyawan untuk keluar.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara job insecurity dengan turnover intention.

   Rasa tidak aman terhadap pekerjaan tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap niat keluar, karena kepuasan kerja juga tidak mampu menjembatani hubungan tersebut dalam konteks penelitian ini.

Saran

Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja atau komitmen organisasi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat memperkaya analisis. Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada perusahaan atau sektor yang berbeda agar hasilnya dapat digeneralisasi. Studi jangka panjang juga direkomendasikan untuk melihat dinamika persepsi karyawan dari waktu ke waktu.

Untuk Perusahaan

Perusahaan perlu mengevaluasi kembali standar pekerjaan yang diterapkan agar lebih realistis dan tidak membebani karyawan. Peningkatan kualitas kondisi kerja juga penting untuk menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Komunikasi yang transparan terkait kebijakan ketenagakerjaan perlu dibangun guna mengurangi rasa tidak aman dalam bekerja. Selain itu, pengembangan jenjang karier dan sistem penghargaan harus diperjelas, serta beban kerja karyawan perlu dipantau dan disesuaikan secara berkala.

DAFTAR REFERENSI

Anshari, M., & Kuncoro, M. (2013). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *2*(1), 45–53.

Bogar, N. R., Santosa, S., & Rini, A. S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *12*(2), 123–130.

Cole, M. S., & Castro, S. L. (2023). Examining the turnover process: A review and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, *44*(1), 33–50.

Febriastuti, N., Sari, D. P., & Hidayat, R. (2019). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, *9*(1), 51–60.

Febriyanti, M., & Yulianingsih, E. (2021). Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, *12*(1), 77–84.

Gayatri, F., & Muttaqiyathun, A. (2020). *Job insecurity* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi*, *11*(2), 102–111.

Herawati, R., Suryadi, S., & Lestari, M. (2023). Kepuasan kerja sebagai penentu kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *8*(1), 67–76.

Indrayani, I. M., & Sudibya, A. A. G. (2017). Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(5), 2512–2539.

Li, N. (2008). Job satisfaction as a mediator of the relationship between workload and performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*(1), 123–131.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, *2*(3), 50–56.

Mustapha, N., & Yu Ghee, W. (2013). Examining turnover intention among academic staffs. *International Journal of Business and Social Science*, *4*(8), 96–103.

Nurhasanah, S., Rahmawati, R., & Pramesti, D. (2022). Kepuasan kerja dan niat pindah kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, *6*(2), 119–128.

Purwati, A. A., & Maricy, M. (2021). Beban kerja dan *turnover intention*: Studi pada industri tekstil. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *13*(1), 98–106.

Purwati, A. A., Riyadi, S., & Setiawan, D. (2020). Peran strategis SDM dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *18*(2), 71–80.

Saputri, N. F., Utami, R. A., & Wardhani, N. P. (2020). Analisis *turnover intention* dengan pendekatan model Meyer. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, *3*(2), 85–94.

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Job insecurity and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, *91*(4), 521–539.

Sundari, S., & Meria, L. (2022). *Turnover intention* dalam perspektif kepemimpinan dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, *6*(3), 143–151.

Suwatno, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Refika Aditama.

Zammitti, A., Aiello, A., & Sorgente, A. (2023). The relationship between job insecurity and well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(2), 565–579.