

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja sebagai *Intervening* pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia

Irfanadi Retmawanto¹, Enjang Suherman², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Mn18.irfanadiretmawanto@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id², dwieptyhidayat@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

Various types of industrial sectors, both service industries and manufacturing industries, are still often faced with turnover problems. To prevent the turnover rate from increasing, the company must be able to observe the factors driving employees to decide to leave the company. The factors driving turnover intention can consist of various things, including workload and job satisfaction. This research aims to determine the effect of workload on turnover intention through job satisfaction as an intervention for employees of PT Central Motor Wheel Indonesia. This research uses a quantitative data analysis method which is used to examine the magnitude of the direct and indirect contribution of the influence of workload on turnover intention through job satisfaction as an intervening factor. The data analysis technique uses descriptive analysis and Path Analysis path analysis with the help of SPSS version 25. The variables observed in this research consist of workload as an independent variable, turnover intention as the dependent variable and job satisfaction as an intervening variable. The population of this research was 178 employees of PT Central Motor Wheel Indonesia and the sample of this research was 123 employees. The research results show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, the effect of job satisfaction on turnover intention has a negative and significant effect, the effect of workload and turnover intention is negative and significant. From the Sobel test calculations, the values obtained prove that the influence of workload on turnover intention through job satisfaction as an intervening has a significant effect.

Keywords: *Workload, Job satisfaction, Turnover intention*

ABSTRAK

Berbagai jenis sektor industri baik industri jasa atau industri manufaktur masih sering dihadapkan dengan permasalahan *turnover*. Untuk mencegah tingkat *turnover* tidak semakin meningkat maka perusahaan tersebut harus dapat mengamati faktor pendorong karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Faktor pendorong *turnover intention* tersebut dapat terdiri dari berbagai banyak hal di antaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* pada karyawan PT Central Motor wheel Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Analisis data kuantitatif yang digunakan untuk menguji besarnya kontribusi langsung dan tidak langsung pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*. Teknik analisis data menggunakan

analisis deskriptif dan analisis jalur *Path Analysis* dengan bantuan SPSS versi 25. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari Beban kerja sebagai variabel independen, *turnover Intention* sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi penelitian ini sebanyak 178 karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia dan sampel dari penelitian ini adalah 123 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan, pengaruh beban kerja dan *turnover intention* negatif dan signifikan. Dari perhitungan *sobel test* didapatkan nilai yang diperoleh membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* berpengaruh signifikan.

Kata kunci: *Beban kerja, Kepuasan kerja, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Pada Perusahaan terdapat salah satu aset yang sangat penting untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan, yaitu Sumber daya manusia (Melky, 2015). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sidharta & Margaretha, 2015). Dengan demikian Perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia yang andal dan berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2015). Sudah seharusnya setiap perusahaan menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk keluar (Hidayat, 2018). Salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah keinginan pindah kerja (*Turnover intention*).

Menurut Mathis & Jackson (2017:119) *Turnover intention* adalah tingkat relatif dimana perusahaan mendapat dan kehilangan karyawan, *Turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Dengan begitu merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi atau berpengaruh besar terhadap kelancaran produksi dengan *skill* yang dimilikinya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari perusahaan merupakan fenomena penting dalam kehidupan perusahaan, Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, Namun Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang *turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan memberikan dampak yang negatif bagi sebuah perusahaan itu sendiri, seperti menciptakan kestabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi lingkungan kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti biaya perekrutan karyawan baru dan pelatihan kembali. Tujuan yang dicapai sebuah perusahaan maupun organisasi tidak akan terhindar dari peran setiap

karyawan sebagai sumber penggerak sebuah perusahaan itu sendiri, sudah seharusnya pemimpin di perusahaan mengetahui dan bisa memahami kondisi tiap-tiap karyawan di perusahaan yang apabila terdapat beban masalah karyawan yang dapat menghambat kinerja dari perusahaan maka secepatnya pemimpin dapat mampu mengurangi dan bisa mampu menyelesaikan beban kerja karyawan tersebut agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

Menurut Hellman dalam (Yudha & Ardana,2017) *turnover* dapat disebabkan oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja menjadi faktor yang paling penting. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika perusahaan kerja karyawan rendah maka tingkat *turnover* karyawan cenderung lebih tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HR PT Central Motor Wheel Indonesia diperoleh informasi tingkat *turnover intention* dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan. Sehingga hal tersebut di khawatirkan dapat mengganggu proses produksi pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia

Tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Jumlah karyawan keluar	Turnover rate
2017	180	8	4.4 %
2018	190	10	5.26 %
2019	188	11	5.8 %
2020	187	9	4.8 %
2021	180	11	6.1 %
2022	178	11	6.2 %

Sumber: HR PT Central Motor Wheel Indonesia

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terjadi kecenderungan peningkatan karyawan yang keluar dari tahun ke tahun, dimana puncaknya pada tahun 2022 yaitu sebesar 6.2 % hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* karyawan dari tahun ke tahun tinggi. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui alasan kenapa banyaknya karyawan yang keluar, dan didapatkan beberapa alasan karyawan keluar berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu kerja, ukuran durasi guna menangani tugas menambah keahlian permintaan pekerjaan yang merupakan faktor yang menyebabkan tekanan di tempat kerja. Perihal ini ditandai adanya perubahan durasi di antara tugas dengan keluarga, khususnya pasangan yang sudah menikah yang saling berkarir. Rencana dasar untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu 8 jam setiap hari selama seminggu. Ada tiga jenis rencana untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk lebih spesifiknya: *night shift*, *long shift*. Melalui jadwal itu bisa dikatakan bahwa *long shift* dan *night shift* bisa mempengaruhi kebugaran jasmani.
2. *Temperature extreme*, suhu yang tinggi di dalam ruangan akan mempengaruhi kesehatan pekerja. Apalagi bila keadaan itu berjalan cukup lama serta tidak ada

alat perlingkungannya, menurut karyawan ruangan/*line* di tempat kerja mereka cukup panas dan mudah berkeringat dan gampang lelah.

3. Kewajiban dan tanggung jawab, setiap jenis kewajiban dapat menjadi tanggung jawab bagi individu tertentu. Berbagai macam kewajiban memiliki berbagai kapasitas sebagai faktor penekan.

Hasil observasi lain yang ditemui adalah ingin mencari pekerjaan yang lain, menurut mereka *job desk* yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan *skill* mereka, Karyawan memiliki niat untuk keluar dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, ada pula karyawan yang memiliki niat untuk keluar dengan alasan mencari pengalaman baru, ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan terkesan monoton dan tidak memberikan *skill* serta pembelajaran baru, lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang dirasakan cukup berat karena produk yang diproduksi yaitu *velg* mobil dari berbagai tipe mobil besar dan beban *velg* cukup berat, ada juga yang sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan upah yang lebih. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan tingkat *turnover* yang selalu meningkat ini akan berdampak buruk pada perusahaan tersebut. Biaya-biaya yang tidak perlu dikeluarkan atau yang bisa dihindari akan bertambah, seperti biaya untuk merekrut karyawan baru serta pelatihan yang diperlukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Ayu (2015), Yo dan Ida (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin banyak beban kerja yang ditanggung karyawan, maka akan menurunkan kepuasannya terhadap kerja. Hasil peneliti lain yang dilakukan oleh Clara Novel dan Keiza (2021) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Untuk meminimalisir terjadinya *turnover* perusahaan harus sadar dan mencari tahu penyebab seseorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa jika karyawan mendapatkan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dia miliki karyawan akan *enjoy* dengan pekerjaannya dan tidak memiliki pikiran untuk pindah kerja atau berhenti. Wawancara tersebut juga dapat mengetahui pentingnya menjaga hubungan yang baik antar karyawan, perusahaan melakukan pembinaan bagi karyawan yang berbuat salah, hal ini adalah salah satu bentuk yang nyata untuk tetap menjaga kualitas.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Karyawan yang puas dengan hasil atau lingkungan kerjanya tidak akan mempunyai keinginan keluar dari pekerjaan atau melakukan *turnover intention*. Akan tetapi adapun karyawan yang telah merasakan puas atas pekerjaannya tetap ada niat untuk keluar dari organisasi perusahaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti salah satunya adanya perbandingan gaji, adanya perusahaan yang lebih baik, dan lain-lain. Kepuasan yang dialami oleh

masing-masing karyawan mempunyai perbedaan karena kepuasan kerja bersifat individu, berdasarkan hasil observasi hasil dari ketidakpuasan dari karyawan dapat dilihat dari mereka sering meninggalkan pekerjaan/*line* di jam waktu kerja, sering pergi bolak balik ke toilet hanya untuk berdiam diri, hampir setiap minggu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan/*alpha* serta karyawan banyak yang terlambat datang, sering kali melakukan demo untuk kenaikan gaji dikarenakan menurut mereka pekerjaan yang dikerjakan dari membuat *velg* aluminium cukup berat. Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini termasuk tipe desain penelitian kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menguji apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari Beban kerja sebagai variabel independen, *Turnover Intention* sebagai variabel Dependen serta Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kuesioner dibangun dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia yang beralamat Kawasan industri Suryacipta, Jl. Surya Madya VI kav.I-59 Kutanegara Kec Ciampel, Karawang Jawa Barat 41361.

Adapun pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*, peneliti memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi untuk bisa dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 178 karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. Pada penelitian ini dilakukan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam penentuan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan ; n = jumlah sampel minimal yang diperlukan; N= Ukuran populasi; E= Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,05.

$$n = \frac{178}{1 + 178(0.05)^2}$$

$$n = \frac{178}{1.445}$$

$$n = 123.1$$

Diperoleh dari hasil perhitungan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 123 responden. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan Observasi. Dalam proses pengumpulan data, perlu untuk menentukan rentang skala yang dilakukan pada penelitian ini, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif jawaban (skor=5)

$$RS = \frac{123(5-1)}{5} = 98$$

Proses untuk menganalisis rentang skala, setiap kuesioner memiliki lima pilihan jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda berdasarkan skala Likert, dari skala terendah sampai skala tertinggi. Instrumen menggunakan skala Likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5. Maka perhitungan skala untuk penilaian setiap kriteria adalah sebagai berikut :

Skala terendah = skor terendah x jumlah sampel (n) = 1 x 123 = 123

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel (n) = 5 x 123 = 615

Tabel 2. Analisis Rentang skala

Rentang skala	Variabel		
	Beban kerja	<i>Turnover intention</i>	Kepuasan kerja
123-221	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju
221-319	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
320-418	Cukup setuju	Cukup setuju	Cukup setuju
419-517	Setuju	Setuju	Setuju
518-615	Sangat setuju	Sangat setuju	Sangat setuju

Sumber: Hasil olah peneliti (2023)

Rentang skala yang digunakan untuk mengukur setiap variabel memiliki nilai yang berbeda. Rentang skala beban kerja, *turnover intention*, kepuasan kerja diukur dari skala sangat setuju (SS) sampai sangat tidak setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan uraian mengenai hasil penelitian serta analisis data yang telah dikumpulkan melalui angket kuesioner yang telah disebar.

Hasil Penelitian

- 1. Analisis rentang skala Beban kerja**
 Berdasarkan hasil analisis rentang skala menunjukkan bahwa perolehan skor menunjukkan indikator beban kerja memiliki nilai yang tinggi dengan keterangan setuju dan ada dua poin sangat setuju dengan keseluruhan nilai sebesar 511, berarti beban kerja pada Perusahaan tersebut tinggi.
- 2. Analisis Rentang skala *Turnover intention***
 Berdasarkan Analisis rentang skala menunjukkan sebagian besar responden menanggapi setuju dengan nilai keseluruhan sebesar 492, berarti indikator *Turnover intention* dalam PT Central Motor Wheel Indonesia tinggi.
- 3. Analisis Rentang skala kepuasan kerja**
 Berdasarkan Analisis rentang skala dikatakan bahwa pada variabel kepuasan kerja sebagian responden menanggapi pada kategori cukup setuju dan nilai keseluruhan sebesar 337. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja pada PT Central Motor Wheel Indonesia masih dalam kategori kurang puas.

Uji validitas

Sebelum peneliti melakukan Uji validitas kepada 123 responden peneliti melakukan uji validitas sebagai dengan jumlah responden 30 dengan nilai koefisien r hitung > dari r tabel (0.361). Di bawah ini terdapat hasil uji validitas yang dilaksanakan oleh peneliti menggunakan 30 responden:

Tabel 3. Hasil uji Validitas

No	Nilai r_{hitung}			Nilai r_{tabel}	Keterangan
	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>		
1	0.576	0.671	0.674	0.361	VALID
2	0.758	0.587	0.738	0.361	VALID
3	0.805	0.521	0.610	0.361	VALID
4	0.781	0.468	0.731	0.361	VALID
5	0.502	0.755	0.567	0.361	VALID
6	0.428	0.786	0.467	0.361	VALID
7	0.758	0.716	0.466	0.361	VALID
8	0.408	0.576	0.585	0.361	VALID
9	0.781	0.554	0.713	0.361	VALID
10	0.576	0.565	0.646	0.361	VALID

11	0.700	0.484	0.670	0.361	VALID
12	0.502	0.672	0.744	0.361	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai $R_{hitung} > 0.361$. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik untuk menguji reabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Rkrisis	Keterangan
1	Beban Kerja	0.869	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.755	0,6	Reliabel
3	Turnover Intention	0.752	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan *nilai cronchbach's alpha* masing-masing variabel > 0.60 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Jalur

1. Pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil perhitungan data dan dibantu dengan SPSS.25. Maka didapat koefisien jalur untuk setiap variabel beban kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan analisis tersebut dapat dilihat pada t_{tabel} berikut ini:

Tabel 5. Variabel Beban kerja dan *Turnover Intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.143	3.198		26.314	.000
	Beban kerja	-.738	.064	-.722	-11.467	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Diketahui pada regresi model di atas pada bagian *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model di atas yakni variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 6. Nilai Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.517	3.694

a. Predictors: (Constant), Beban kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model *summary* sebesar 0.521, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh beban kerja terhadap *turnover* sebesar 52.1 % sementara sisanya 47.9 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus:

$$E1 = \sqrt{(1 - 0.521)} = 0.692$$

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil perhitungan data dan dibantu dengan SPSS.25. Maka didapat koefisien jalur untuk setiap variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.245	3.367		27.101	.000
	Beban kerja	-.723	.060	-.708	-12.084	.000
	Kepuasan kerja	-.221	.049	-.263	-4.486	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan pada *output* regresi model di atas pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel beban kerja sebesar 0.000 dan *turnover intention* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, hal ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 8. Hasil Nilai Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.583	3.432
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model *summary* adalah sebesar 0.590, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel sebesar 59.0%, sementara sisanya 41 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0.590} = 0.643$.

3. Pengaruh Beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

a. Pengaruh Langsung Beban kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh langsung Beban kerja terhadap *Turnover intention* dijelaskan pada tabel 8 di atas maka ditemukan koefisien jalur sebesar -0.708. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dilakukan analisis determinasi sebesar:

$$\begin{aligned} D &= r \times r \times 100\% \\ &= (-0.708) \times (-0.708) \times 100\% \\ &= 50.1\% \end{aligned}$$

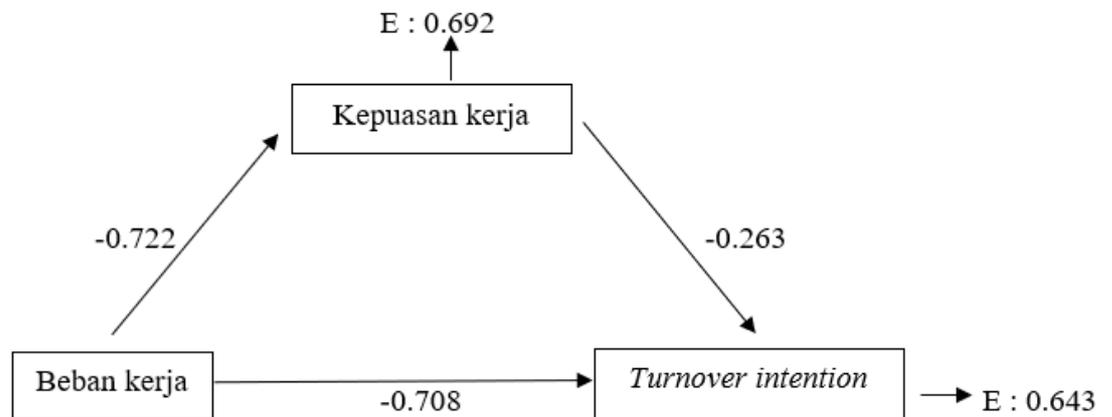
Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh R square bahwa pengaruh parsial variabel Beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 50.1 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 49.9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pengaruh tidak langsung Beban kerja(X) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan kerja (M)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software* SPSS.25. Maka didapat untuk Beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan kerja. Pada tabel 5 hasil analisis besar koefisien korelasi pada variabel Beban kerja dengan Kepuasan kerja dengan nilai sebesar -0.722 dan pada tabel 7. pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan nilai sebesar -0.263.

$$\begin{aligned} D &= r \times r \times 100\% \\ &= (-0.722) \times (-0.263) \times 100\% \\ &= 19\% \end{aligned}$$

Hasil menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan R square dari Beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan kerja sebesar 19 % dan sisanya yaitu sebesar 81 % dipengaruhi dari variabel yang tidak diteliti. Kemudian dapat digambarkan model analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis jalur

Hasil analisis jalur pada gambar di atas menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung yaitu Beban kerja terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening*. Pengaruh langsung Beban kerja terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan kerja memiliki nilai pengaruh yang lebih besar dengan nilai R square sebesar 50.1 %, dibanding dengan pengaruh tidak langsung yang hanya memiliki nilai R square sebesar 19 %.

Sobel T

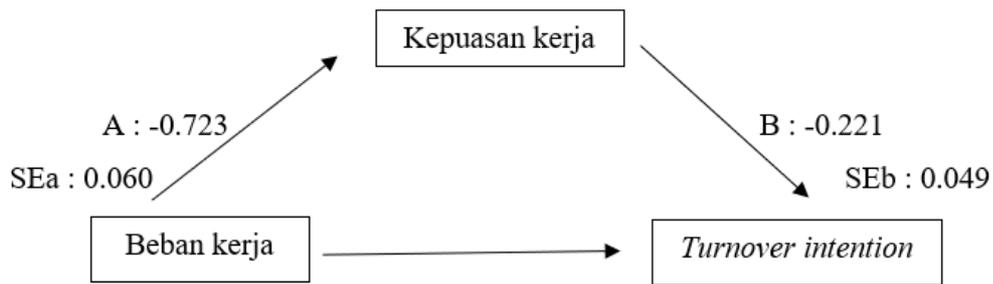
Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan cara prosedur yang dikenal dengan uji sobel (*sobel test*). Untuk bagaimana menentukan pengaruh mediasi yaitu dengan perkalian koefisien diuji menggunakan *sobel test* pada tabel berikut.

Tabel 9. Koefisien Beban kerja dan *Turnover intention* melalui Kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.245	3.367		27.101	.000
	Beban kerja	-.723	.060	-.708	-12.084	.000
	Kepuasan kerja	-.221	.049	-.263	-4.486	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0.723 dengan standar eror 0.060 dan nilai signifikasi 0.000. Kemudian untuk Kepuasan kerja sebesar -0.221 dengan standar eror 0.049 dan nilai signifikasi 0.000. Sehingga beban kerja negatif signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*, demikian kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Jika digambarkan akan terbentuk model sebagai berikut:



Pada model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediatornya. Nilai kepuasan kerja dari *sobel test* tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus *sobel test*. Hasil perhitungan nilai dari *sobel test* adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$S = \frac{-0.723 \times -0.221}{\sqrt{(-0.221^2 \times 0.060^2) + (-0.723^2 \times 0.049^2)}}$$

$$S = \frac{0.159783}{\sqrt{(0.0001758) + (0.0012551)}}$$

$$S = \frac{0.159783}{0.037826}$$

$$S = 4.2$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas mendapatkan nilai sebesar 4.2, karena nilai yang diperoleh sebesar $4.2 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurunkan kepuasan para karyawan sehingga berdampak pada meningkatkan *turnover intention* para karyawan.

Pembahasan

Turnover intention yang tinggi tentunya dimungkinkan oleh banyak penyebab, Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup atau sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasa cukup puas pada pekerjaan yang dikerjakan, cukup puas pada gaji yang diterima, cukup puas dengan peluang promosi yang berlaku, cukup puas dengan pengawasan dari atasan dan cukup puas dengan rekan kerjanya. Sementara tingkat *turnover intention* yang tinggi. Hal tersebut menandakan tingginya niat karyawan untuk berhenti atau keluar, niat tersebut diukur melalui pemikiran untuk berhenti, niat mencari pekerjaan lain, dan niat keluar dari perusahaan. Walaupun *turnover intention* bukan berupa tindakan nyata karyawan untuk keluar atau *resign*, namun *turnover intention* dapat menjadi masalah untuk

tingkat *turnover* karyawan periode selanjutnya. Tingginya angka *turnover intention* menjadi peringatan bagi perusahaan agar mampu mempertahankan setiap karyawan sehingga kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini salah satu hal yang dapat menghubungkan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi kedua variabel ini.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien sebesar -0.738, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat beban kerja maka *turnover* pada PT Central Motor Wheel Indonesia akan menurun, hal tersebut bisa terjadi karena dari karyawan itu sendiri, ketika terjadi peningkatan beban kerja dan dia harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau panggilan dari diri karyawan itu sendiri maka beban kerja akan bernilai positif karena ada alasan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan faktor ekonomi dari karyawan itu sendiri untuk bertahan untuk tidak ada keinginan untuk berhenti dari Perusahaan dengan mempertimbangkan cari pekerjaan sekarang susah, besar pengaruh sumbangan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 52.1 % sementara sisanya yaitu sebesar 47.9 % terdapat pada variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika beban kerja bisa didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang puas akan terbuka lebar. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ dan koefisien sebesar -0.723, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja, Adapun besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 59. %, sementara sisanya 41 % merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti yaitu termasuk gaji, insentif, kompensasi dan lain-lain. Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada karyawan, tuntutan pekerjaan yang bertambah terlihat dari indikator pemilihan cara yang benar meningkatkan beban kerja mereka. Karyawan juga merasakan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan *turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya jika *turnover* meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Besar nilai signifikansinya adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai koefisien sebesar -0.221. Adapun besar pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja sebesar 59 % sementara sisanya terdapat pada variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja dan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja secara efektif dapat membangun *turnover intention* melalui kepuasan yang dirasakan karyawan. Beban kerja yang tinggi yang berasal dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan segera dan jam kerja yang lama akan berefek langsung menjadikan karyawan menjadi letih sehingga berdampak ketidaknyamanan para karyawan yang membuat karyawan menjadi stres dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian karyawan akan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik karena tidak puas dengan pekerjaan yang saat ini dilakukannya. Beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan bosan serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja atau perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung R square variabel beban kerja terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 50.1 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 49.9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan R square dari Beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan kerja sebesar 19 % dan sisanya yaitu sebesar 89 % dipengaruhi dari variabel yang tidak diteliti. Dalam perhitungan menggunakan *sobel test* didapatkan nilai yang diperoleh sebesar $4.2 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia, artinya apabila kondisi beban kerja baik maka akan secara signifikan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia, artinya jika kondisi kepuasan kerja tercukupi maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan menurun, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia, artinya jika kepuasan kerja menurun maka *Turnover* akan meningkat, beban kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention* melalui Kepuasan kerja sebagai *intervening* pada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia, artinya apabila perusahaan mampu menciptakan beban kerja yang baik dan memberikan kepuasan maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Adapun saran pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, bagi perusahaan hendaknya pimpinan PT Central Motor Wheel Indonesia disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar mereka tidak merasa terbebani dan memperhatikan suasana kerja agar mereka lebih rileks dalam bekerja dan memperhatikan dampak dari Kepuasan kerja yang dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Saran aplikatif perusahaan membuat

suatu wadah yang berfungsi sebagai pusat informasi, diskusi, dan konsultasi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan. Khususnya membahas mengenai kepuasan kerja dimana wadah tersebut akan melibatkan berbagai pihak dalam menjalankan kegiatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Anggraeni, K. (2018). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Universitas Diponegoro*, 1–28. http://eprints.undip.ac.id/61827/1/19_
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada Bni Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Maret 2021*, 368–380.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millennial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "A BC" Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta)*. 3(2), 159–176.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Putri, E. I. P., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT Neuronworks Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 802–808. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.23059>

Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.

Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.