

The Influence of Workload and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction Intervening Variable at PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo)

[Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di PT Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo)]

Dian Setyo Bakti¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to ascertain how job stress and workload affect turnover intention and satisfaction as an intervening variable. Based on the data analysis approach used, the researcher used a quantitative research method with a survey in the form of a questionnaire to collect data, which will later be analyzed using statistical methods. In this study, a sampling technique was used, namely the purposive sampling technique with a sample of 82 employees. The data analysis technique used was the path analysis method using the SPSS version 25 statistical tool. The results of the study showed that workload, job stress and job satisfaction had an effect on turnover intention. As well as workload and job stress had an effect on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable.*

Keywords - *Workload, Job stress, Job satisfaction, and Turnover Intention*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan beban kerja mempengaruhi turnover intention dan kepuasan sebagai variabel intervening. Berdasarkan pendekatan analisis data yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan survei berupa kuesioner untuk mengumpulkan data, yang nantinya akan dianalisis menggunakan metode statistik. Pada penelitian ini, digunakan Teknik sampling yaitu Teknik purposive sampling dengan sampel yang berjumlah 82 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan metode analisa jalur dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Serta beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci - Beban kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja, dan Turnover Intention

I. Pendahuluan

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, karyawan atau sekelompok individu yang bekerja untuk suatu organisasi (perusahaan) sangat penting untuk bersaing secara sukses dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus senantiasa mampu memaksimalkan sumber daya manusianya, yang tidak lain adalah personennya, dengan harapan mereka akan mampu memberikan kontribusi secara efektif dan berkinerja sebaik-baiknya sesuai dengan tugas yang diberikan. Siapa pun yang menyumbangkan tenaga atau ide dianggap sebagai karyawan dan berhak mendapatkan gaji atau upah sesuai dengan ketentuan perjanjian [1].

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas serta kemampuan yang baik yang dimiliki sumberdaya manusia menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak didalam membangun perusahaan dalam mencapai kesuksesan, karena sumberdaya manusia yang memiliki andil dalam menyusun strategi serta menciptakan inovasi. Didalam upaya untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas, perusahaan tentunya lebih memperhatikan kebutuhan dari karyawan yang menyelesaikan kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan lainnya. Jika perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, maka berkemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya (*turnover intention*) [2].

Turnover intention ialah suatu persepsi subjektif dari diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaan pada saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan kerja lainnya [3]. Pengertian lain dari *turnover intention* adalah tingkat seseorang individu karyawan yang memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela ataupun tidak sukarela yang disebabkan pekerjaan yang dirasa kurang menarik serta adanya alternative pekerjaan lainnya [4]. *Turnover intention* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana hal ini berdampak negatif

antara lain adalah perusahaan kesulitan mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi, serta dibutuhkan waktu dan biaya untuk melakukan proses rekrutmen [5].

Fenomena mengenai *turnover* ini menjadi salah satu masalah yang cukup penting bagi perusahaan, karena dalam melakukan proses seleksi serta rekrutment karyawan tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu juga berdampak negatif terhadap keberlanjutan operasional, biaya penggantian karyawan, penurunan produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Dengan demikian, sangat diperlukan untuk memahami faktor apa yang menjadi sebab terjadinya *turnover intention* karyawan, agar perusahaan tidak mengalami kemunduruan dalam manajemen sumber daya manusia.

Tingginya tingkat *turnover intention* yang banyak dialami oleh beberapa perusahaan menjadi fenomena yang sering terjadi mengenai sumber daya manusia. Kondisi seperti ini menjadikan setiap perusahaan untuk menekan tingkat turnover. *Turnover intention* adalah keinginan secara sadar atau disengaja guna meninggalkan perusahaan. Kehilangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas merupakan kerugian yang besar bagi perusahaan [6]. Permasalahan *turnover* juga seringkali dihadapi oleh PT. Tiga Putra Mulya. PT. Tiga Putra Mulya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penyaluran tenaga kerja di daerah Pandaan, Pasuruan. Data karyawan PT. Tiga Putra Mulya, didapatkan bahwa tingkat turnover perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi di periode tahun 2020-2022 menunjukkan persentase sebesar diatas 10%. Semakin meningkatnya angka turnover, menunjukkan bahwa karyawan PT. Tiga Putra Mulya merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Berikut data *turnover* pada PT. Tiga Putra Mulya periode Tahun 2020-2022:

Tabel 1. Data *Turnover* karyawan PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
2020	130	110	-	20	15,3%
2021	110	150	50	10	9,1%
2022	150	135	5	20	13,3%

Sumber: PT Tiga Putra Mulya, 2023

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) selama periode 2020 sampai 2022 cukup tinggi, karena setiap tahunnya tingkat *turnover* pada PT. Tiga Putra Mulya (unit Domusindo) mencapai angka diatas 10%. Sedangkan tingkat turnover dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun [7]. Hal ini tentunya disebabkan oleh berbagai aspek yang mempengaruhi tingkat *turnover* pada PT. Tiga Putra Mulya (unit Domusindo).

Faktor pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan [8]. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai pemberian pekerjaan kepada karyawan dan harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan standart perusahaan. Secara kuantitatif, beban kerja dapat diukur didasarkan waktu penyelesaian yang sudah ditentukan, sedangkan secara kualitatif, beban kerja dapat memunculkan tekanan dari segi mental pada diri karyawan. Akibat adanya beban kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak negatif pada perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian waktu serta biaya, karena kualitas karyawan baru belum tentu sesuai dengan kualifikasi dan karyawan pastinya memerlukan adaptasi serta belajar akan pekerjaan baru yang diberikan kepadanya [9].

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres di tempat kerja merupakan kelainan yang mengubah pikiran dan perasaan seseorang, sehingga membuat seseorang lebih sulit menghadapi lingkungan sekitarnya [10]. Salah satu faktor yang memengaruhi keinginan *turnover intention* adalah stres kerja, sekalipun kepemimpinan dan keinginan karyawan untuk tetap setia pada perusahaan telah membaik, bukan berarti stres kerja akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar [5]. Stres yang dialami kebanyakan karyawan terjadi karena jam kerja yang berlebihan, yang normalnya dikisaran 8 jam tetapi seringkali atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan di luar jam operasional dan imbalan yang diberikan tidak seimbang dengan pekerjaan tambahan yang diberikan, hal ini berindikasi memicu munculnya stres kerja pada karyawan [3].

Faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Konsep kepuasan kerja dapat dipahami sebagai acuan dasar yang berfungsi untuk menjelaskan kebijakan organisasi, kinerja, turnover karyawan, dan aspek lainnya [11]. Selain itu, turnover yang minimal berkorelasi dengan kepuasan karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya [12]. Dengan kata lain karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi lebih menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya Pekerja yang tidak puas dengan posisinya seringkali merasa tidak tenang dan ingin pindah ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan kerja lebih baik [13].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian yang dilakukan oleh [9] tentang beban kerja terhadap kinerja. Terdapat *Gap Research* dimana dalam penelitian [9] mengaitkan beban kerja dengan kinerja karyawan, kemudian

dalam penelitian ini dikembangkan dengan mengaitkan beban kerja dengan *turnover Intention*. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menggunakan teknik sampling *purposive sampling*, kemudian dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja dikembangkan menjadi variabel intervening.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* [5], [12], [15], [16]. Hal ini bermakna bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu lainnya yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* [8].

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* [3], [11], [17], [18]. Hal ini bermakna bahwa apabila tingkat stres kerja yang dimiliki individu karyawan rendah, maka tingkat *turnover intention* juga rendah, begitu sebaliknya. Akan tetapi hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu lainnya yang membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* [19].

Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* [2], [20]. Akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian lainnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* [21]. Selanjutnya penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* [13], [22].

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh penulis, terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu sehingga diperlukan penelitian ulang untuk memecahkan permasalahan yang ada. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo)”**.

II. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metodologi penelitian dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Berdasarkan konsep positivis, metode penelitian kuantitatif meliputi analisis statistik, penggunaan instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data, dan pemeriksaan terhadap populasi atau sampel tertentu, atau bahkan seluruh populasi sebagai sampel [23]. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survei, pengambilan sampel dilakukan terhadap seluruh populasi, dan data objektif tentang faktor variabel diperoleh dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang di gunakan didalam melakukann peneliitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini akan meneliti PT. Tiga Putra Mulya, yang beralamat di Dsn. Wangi Sumberejo, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

- Peneliti telah mengidentifikasi kualitas spesifik yang harus diperiksa dan kesimpulan diambil dari populasi, yang terdiri dari item atau individu berkualitas tinggi [23]. Karyawan PT. Domusindo yang menjadi populasi penelitian yang berjumlah 458 karyawan.
- Sampel merupakan bagian dari jumlah dari setiap karakteristik yang dimiliki oleh populasi” [23]. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Melihat karakteristik populasi yang ada dan tujuan dari penelitian ini, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan *purposive sampling*, yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Domusindo yang kontrak dengan PT. Tiga Putra Mulya. Karena besarnya populasi karyawan PT, maka besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Domusindo dalam jumlah banyak. Rumus Slovin yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Uk. Sampel
N : Uk. Populasi

e : *margin of error*

(e) Margin of error sebesar 0,10 (10%) digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, perhitungan berikut digunakan untuk menentukan sampel penelitian:

$$n = \frac{458}{1 + 458(0,10)^2}$$

$$n = \frac{458}{5,58}$$

$$n = 82,08$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82,08 yang dibulatkan menjadi 82 pekerja, sesuai perhitungan diatas.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner diberikan kepada partisipan dan publikasi penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yang memiliki tujuan guna meng-uji hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan. Teknik analisis data yang menggunakan data kuantitatif adalah menggunakan metode statistik atau angka yang sudah disediakan [23].

Uji Instrumen

Uji Validitas

uji validitas diperuntukkan sebagai alat ukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu penelitian dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Cara mencari validitas adalah dengan mengorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai tolak ukur terhadap konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran sebanyak dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Uji Hipotesis

Dengan menggunakan metode analisis jalur, seseorang dapat menguji dampak faktor-faktor yang mengintervensi. Analisis regresi linier berganda diperluas dengan analisis jalur, yaitu penerapan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan secara teoritis. Peneliti harus menggunakan analisis jalur untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antar variabel karena analisis jalur tidak dapat membangun hubungan sebab-akibat dengan sendirinya [24].

III. Hasil dan Pembahasan

Frekuensi Tanggapan Responden

Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, Netral (N) memiliki skor 3, Setuju (S) memiliki skor 4, dan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5. Tingkat interval ini menggambarkan persepsi responden terhadap respons mereka terhadap item pernyataan. Tabel berikut memberikan deskripsi jawaban responden:

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Variabel X1

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X1.1	0	0%	3	3%	14	15%	29	30%	36	38%	82
X1.2	0	0%	2	2%	22	23%	34	35%	24	25%	82
X1.3	1	1%	1	1%	15	16%	37	39%	28	29%	82
X1.4	0	0%	0	0%	18	19%	53	55%	11	11%	82

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel X2

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
X2.1	0	0%	1	1%	13	14%	42	44%	26	27%	82

X2.2	0	0%	0	0%	15	16%	39	41%	28	29%	82
X2.3	2	2%	1	1%	20	21%	40	42%	19	20%	82
X2.4	1	1%	1	1%	19	20%	39	41%	22	23%	82
X2.5	0	0%	0	0%	12	13%	60	63%	10	10%	82

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel Z

Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Z.1	0	0%	2	2%	15	16%	48	50%	17	18%	82
Z.2	0	0%	0	0%	19	20%	48	50%	15	16%	82
Z.3	0	0%	0	0%	18	19%	45	47%	19	20%	82
Z.4	0	0%	1	1%	21	22%	44	46%	16	17%	82

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Tabel 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Y

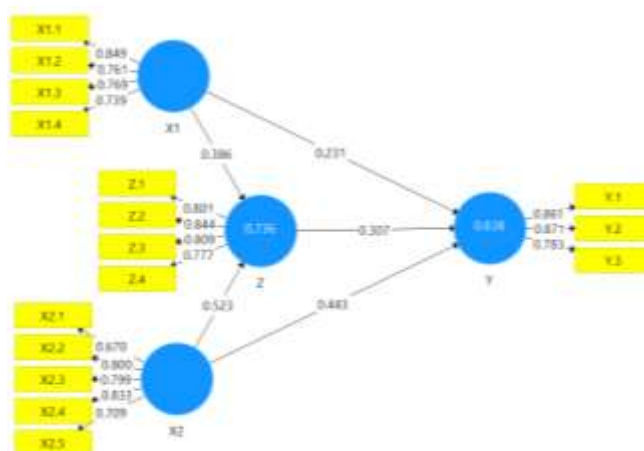
Indikator	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Total
Y.1	0	0%	0	0%	18	19%	33	34%	31	32%	82
Y.2	1	1%	0	0%	14	15%	32	33%	35	36%	82
Y.3	0	0%	3	3%	20	21%	31	32%	28	29%	82

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Analisis Data

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan dari *software SmartPLS*. Berikut adalah model skema dari pengukuran *Outer model*:



Gambar 2. (*Outer Model*)

Hubungan antara variabel laten dan semua indikatornya ditentukan dalam model ini; dengan kata lain, model luar dapat menentukan hubungan antara setiap variabel dan variabel lainnya. Ada beberapa cara untuk mengevaluasi model luar, termasuk:

Uji Validitas

Validitas konvergen dapat diuji dengan menggunakan nilai loading factor atau outer model. Apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,7 maka suatu indikator dapat dianggap memenuhi standar validitas konvergen dengan kategori baik. Meskipun demikian, 0,5-0,6 dianggap sebagai angka pemuatan luar yang memadai untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai outer loading masing-masing indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,849			
X1.2	0,761			
X1.3	0,769			
X1.4	0,739			
X2.1		0,670		
X2.2		0,800		
X2.3		0,799		
X2.4		0,833		
X2.5		0,709		
Y.1			0,861	
Y.2			0,871	
Y.3			0,783	
Z.1				0,801
Z.2				0,844
Z.3				0,809
Z.4				0,777

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Terlihat dari data pada tabel di atas bahwa rata-rata nilai outer loading untuk setiap indikasi variabel penelitian kurang dari 0,7. Meskipun demikian, beberapa indikator juga memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Diperkirakan bahwa nilai pemuatan luar sebesar 0,5 hingga 0,6 cukup untuk memenuhi kondisi validitas konvergen.

Discriminant validity

Nilai cross loading digunakan dalam uji validitas diskriminan ini. Apabila nilai cross loading suatu indikator pada masing-masing variabel lebih besar dari pada variabel lainnya, maka dapat dikatakan indikator tersebut memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 7. Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,849	0,689	0,726	0,695
X1.2	0,761	0,568	0,609	0,542
X1.3	0,769	0,550	0,587	0,612
X1.4	0,739	0,602	0,618	0,613
X2.1	0,425	0,670	0,563	0,489
X2.2	0,697	0,800	0,816	0,671
X2.3	0,557	0,799	0,665	0,609
X2.4	0,591	0,833	0,646	0,661
X2.5	0,652	0,709	0,621	0,690
Y.1	0,703	0,743	0,861	0,698
Y.2	0,702	0,766	0,871	0,715
Y.3	0,651	0,690	0,783	0,738
Z.1	0,646	0,648	0,671	0,801
Z.2	0,620	0,626	0,690	0,844
Z.3	0,614	0,671	0,711	0,809

Z.4	0,676	0,709	0,685	0,777
------------	-------	-------	-------	--------------

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Dari tabel berikut terlihat jelas bahwa nilai cross loading masing-masing indikator pada suatu variabel merupakan yang paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang kuat.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Nilai reliabilitas indikator untuk setiap variabel diuji dengan menggunakan uji ini. Jika nilai variabel lebih dari 0,6, maka variabel tersebut dapat dikatakan memenuhi persyaratan reliabilitas komposit. Nilai reliabilitas komposit untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X1	0,862
X2	0,875
Y	0,877
Z	0,883

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai Composite Reliability lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah mencapai reliabilitas komposit, artinya seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

Jika AVE lebih dari 0,50, konstruksi model dianggap sangat andal. Data dapat dianggap kredibel jika AVE lebih dari 0,50. Nilai AVE untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Average Variance Extracted (AVE)

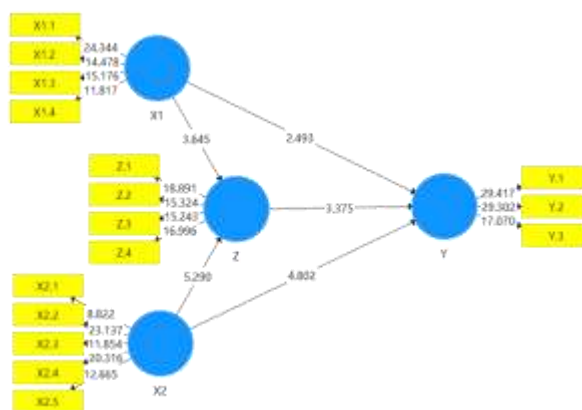
Average Variance Extracted (AVE)	
X1	0,610
X2	0,585
Y	0,705
Z	0,653

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0.50 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Hubungan antara konstruk, R-Square, dan nilai signifikansi model penelitian dipastikan dengan pengujian model struktural yang disebut juga inner model. Model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. (Inner Model)

R-Square untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang dilihat SmartPLS saat mengevaluasi model. Pengaruh yang baik antara faktor eksogen dan endogen ditunjukkan oleh hasil R-Square $> 0,67$; pengaruh sedang ditunjukkan oleh nilai R-Square antara 0,33 dan 0,66, dan pengaruh lemah ditunjukkan oleh nilai R-Square antara 0,19 dan 0,32. Temuan R-square menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
(Y)	0,838
(Z)	0,736

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Variabel (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,838, berdasarkan tabel di atas. Perolehan nilai ini menjelaskan mengapa persentase variabel Z sebesar 0,736 (73,6%) dan variabel Y sebesar 83,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square variabel Y dan Z berada pada kategori baik.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian diuji dengan melihat nilai koefisien, apabila nilai koefisien positif maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif. Apabila nilai P kurang dari 0,05 dan t-statistik lebih besar dari 1,96 maka hipotesis penelitian dapat dikatakan diterima secara signifikan. Hasil uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Sample Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P-Values
X1 -> Y	0,231	0,240	0,093	2,493	0,013
X1 -> Z	0,386	0,376	0,106	3,645	0,000
X2 -> Y	0,443	0,434	0,092	4,802	0,000
X2 -> Z	0,523	0,533	0,099	5,290	0,000
Z -> Y	0,307	0,307	0,091	3,375	0,001
X1->Z->Y	0,119	0,115	0,046	2,564	0,011
X2->Z->Y	0,160	0,164	0,061	2,650	0,008

Sumber: Hasil Output PLS, Data diolah 2024

Setiap hubungan yang diajukan diuji secara statistik di SmartPLS. Metode bootstrap digunakan untuk menguji hipotesis pada sampel. Pengujian bootstrap juga dimaksudkan untuk mengurangi masalah data penelitian yang tidak normal. Hasil pengujian bootstrap analisis SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,231, nilai T-Statistics sebesar 2,493 $>$ t-Tabel (1,960), dan P-Value sebesar 0,013 $<$ 0,05 pada hubungan antar variabel beban

kerja (X1) dan *turnover intention* (Y). Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Dengan nilai koefisien rute sebesar 0,386, nilai T-Statistics sebesar 3,645 > t-Tabel (1,960), dan P-Values sebesar 0,000 < 0,05 maka evaluasi hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan antara variabel beban kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Z).

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,443 dengan nilai T-Statistics sebesar 4,802 < t-Tabel (1,960) dan P-Values sebesar 0,000 > 0,05 pada variabel stres kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y)

4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan stres kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.523 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,290 < t-Tabel (1,960) dan P-Values sebesar 0,000 > 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Hubungan antara kepuasan kerja (Z) dengan *turnover intention* (Y) mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,307, nilai T-Statistics sebesar 3,375 < t-Tabel (1,960), dan P-Value sebesar 0,001 > 0,05, sesuai dengan temuan pengujian hipotesis kelima. Temuan ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,119 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,564 > t-Tabel (1,960) dan P-Values sebesar 0,011 < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memediasi hubungan antara variabel stres kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,160, nilai T-Statistics sebesar 2,650 > t-Tabel (1,960), dan P-Values sebesar 0,008 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara stres kerja dan *turnover intention*.

Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja mampu memberikan pengaruh Kepuasan Kerja. Hal ini berarti sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu mampu disikapi karyawan, sehingga mampu meningkatkan perasaan senang karyawan akan pekerjaannya dan hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja [5], [12], [15]. Hal ini bermakna bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

Beban kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator faktor psikis, target yang wajib dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Indikator beban kerja pada penelitian ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kontribusi terbesar pada faktor psikis yaitu dimana beban kerja yang berlebihan akan berakibat pada turunnya kinerja. Hal ini dikarenakan pada PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) terdapat pembagian target dan jam kerja yang disesuaikan perusahaan dengan jumlah target yang diberikan, hal ini yang membuat karyawan merasakan puas, karena durasi kerja sesuai dengan jumlah target yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan baik maka kinerja karyawan dalam kategori baik, sebaliknya jika beban kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan dalam kategori tidak baik [9].

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebanding dengan seberapa positif perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja cenderung merasa negatif terhadap pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka [3]. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja [3], [11], [17], [18].

Stres kerja pada penelitian ini didukung oleh indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kontribusi terbesar adalah pada indikator kepemimpinan organisasi yaitu dimana kepemimpinan organisasi dapat menentukan tingkat stres karyawan. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan kepemimpinan pada PT. Tiga Putra Mulya dianggap sudah baik, maka dari itu karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Tiga Putra Mulya.

9

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi niat untuk berhenti. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan stres. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya tingkat kompetensi yang diperlukan, tingkat kerja yang terlalu tinggi, upaya yang berlebihan, dan sebagainya [13]. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja [5], [12], [15]. Hal ini bermakna bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*.

Praktek menghitung jumlah jam kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Bukan hanya beban kerja yang berlebihan yang dianggap mengakibatkan buruknya kinerja karyawan; dengan memantau beban kerja, kita juga meminimalisir stres atau tekanan kerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan sangat dipengaruhi oleh keterbatasan waktu dan fokus informasi. Hasil empiris menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, serta target yang diberikan menjadikan karyawan merasa tertekan, serta kondisi pekerjaan yang tidak kondusif mengakibatkan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini berakibat pada ketidaknyamanan karyawan sehingga memungkinkan karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

d. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Temuan studi ini menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kesehatan fisik, emosional, dan mental seorang karyawan mungkin dipengaruhi oleh stres kerja, yang didefinisikan sebagai ketegangan emosional yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tantangan lainnya [3]. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* [3], [11], [17], [18]. Hal ini bermakna bahwa apabila tingkat stres kerja yang dimiliki individu karyawan rendah, maka tingkat *turnover intention* juga rendah, begitu sebaliknya. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu lainnya yang membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* [8]. Stres kerja pada penelitian ini didukung oleh indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kontribusi terbesar adalah pada indikator kepemimpinan organisasi yaitu dimana kepemimpinan organisasi dapat menentukan tingkat stres karyawan. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan kepemimpinan pada PT. Tiga Putra Mulya dianggap sudah baik, maka dari itu karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Tiga Putra Mulya. Karyawan mungkin memilih untuk berpindah pekerjaan karena tingginya tingkat stres kerja, ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya, dan kurangnya dukungan. Sering diakui bahwa stres kerja merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memperkirakan niat seseorang untuk meninggalkan posisinya.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya menyenangkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* [2], [20]. Akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian lainnya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* [21]. Selanjutnya penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* [13], [22].

Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa harapan responden terpenuhi baik dari segi kepuasan kerja, gaji, promosi, atasan, dan kepuasan rekan kerja. Jika karyawan Tiga Putra Mulya merasa puas dengan pekerjaannya, maka kecil kemungkinannya mereka ingin keluar dari perusahaan. Di PT. Tiga Putra Mulya, kepuasan kerja karyawan paling tinggi apabila mereka senang dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri. Definisi ahli mengenai “kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan” mendukung temuan analisis tersebut [4].

f. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa, variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa terjadinya *turnover intention* tidak selalu terbentuk akibat terciptanya kepuasan kerja yang dibangun dari adanya beban kerja yang baik dan sesuai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening [20], [21], [13].

Beban kerja dalam penelitian ini didukung oleh indikator faktor psikis, target yang wajib dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Indikator beban kerja pada penelitian ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kontribusi terbesar pada faktor psikis yaitu dimana beban kerja yang berlebihan akan berakibat pada turunnya kinerja. Hal ini dikarenakan pada PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) terdapat pembagian target dan jam kerja yang disesuaikan perusahaan dengan jumlah target yang diberikan, hal ini yang membuat karyawan merasakan puas, karena durasi kerja sesuai dengan jumlah target yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Apabila seorang pegawai mempunyai beban kerja yang layak maka kinerjanya akan masuk dalam kategori baik; jika beban kerjanya buruk, kinerjanya akan masuk dalam kelompok yang tidak diinginkan [9]. Beban kerja memiliki keterikatan hubungan terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [1].

g. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji Sobel, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara variabel stres kerja dan niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang buruk biasanya akan mengakibatkan tingginya niat untuk keluar. Dalam hal ini, niat berpindah dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja diduga mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat berpindah, berdasarkan temuan uji Sobel. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara stres kerja dan niat berpindah [2], [20], [21].

Stres kerja pada penelitian ini didukung oleh indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kontribusi terbesar adalah pada indikator kepemimpinan organisasi yaitu dimana kepemimpinan organisasi dapat menentukan tingkat stres karyawan. Hal ini dikarenakan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan pemimpin pada PT. Tiga Putra Mulya dianggap sudah baik, maka dari itu karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Tiga Putra Mulya. Karyawan mungkin memilih untuk berpindah pekerjaan karena tingginya tingkat stres kerja, ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya, dan kurangnya dukungan. Sering diakui bahwa stres kerja merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memperkirakan niat seseorang untuk meninggalkan posisinya

IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa puas apabila tidak terlalu diberikan beban kerja yang berlebihan, begirupun sebaliknya.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berlebihan akan membuat karyawan cenderung untuk memiliki keinginan untuk pergi atau mencari pekerjaan diluar perusahaan tersebut.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
Karyawan mungkin memilih untuk berpindah pekerjaan karena tingginya tingkat stres kerja, ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya, dan kurangnya dukungan. Sering diakui bahwa stres kerja merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memperkirakan niat seseorang untuk meninggalkan posisinya
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan bertahan dalam perusahaan tersebut, begitusebaliknya apabila karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan meninggalkan pekerjaannya.
6. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
Beban kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa terjadinya *turnover intention* tidak selalu terbentuk akibat terciptanya kepuasan kerja yang dibangun dari adanya beban kerja yang baik dan sesuai.
7. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji Sobel, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara variabel stres kerja dan niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang buruk biasanya akan mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar.

V. Ucapan Terimakasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala dukungan, bimbingan, dan fasilitas yang telah diberikan selama proses penyelesaian tugas akhir berupa artikel ilmiah ini. Bimbingan dari dosen-dosen yang kompeten, serta suasana akademik yang kondusif, telah banyak membantu saya dalam mengembangkan ide dan merumuskan hasil penelitian ini. Semoga kerjasama yang baik ini terus berlanjut, dan dapat memberikan manfaat yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan universitas.

Daftar Pustaka

- [1] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- [2] C. S. Pambudi and I. Djastuti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma)," *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 16, no. 2, pp. 45–54, 2021, doi: 10.14710/jsmo.v16i2.39388.
- [3] Wahyuni, K. A. Kusuma, F. Vera, and D. Andriani, "Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," *ULILALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 2, no. 7, pp. 2764–2777, 2023.
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi ke-1. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
- [5] S. Solehah and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, pp. 210–239, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i2.2153.
- [6] M. A. Lahat and A. S. Marthanti, "The effect of Work Engagement and Work Stress on Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention of Gojek Partners in Jakarta," *Int. J. Soc. Manag. Study*, vol. 2, no. 6, pp. 40–50, 2021.
- [7] M. I. Mukaromah, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Rofenty Karsa Tama Pasuruan*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2018.
- [8] A. A. Purwati, C. A. Salim, and Z. Hamzah, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 3, pp. 370–381, 2020.
- [9] V. Firdaus and D. R. Rahmawati, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2023, doi: 10.35908/jeg.v8i1.2244.
- [10] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [11] S. Bulandari, B. Isyandi, and Machasin, "The Influence of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction On Turnover Intention Of Production Employees at PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab. Indragiri Hulu," *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 7, no. 1, pp. 1298–1316, 2023.
- [12] R. Fitriani, Agusdin, and S. Nurmayanti, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram," *J. Distrib.*, vol. 8, no. 1, pp. 23–38, 2020.
- [13] M. Sutikno, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover INTention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Prosding Konf. Ilm. Mhs. UNISSULA*, pp. 450–472, 2020.
- [14] J. Marcella and M. Ie, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, p. 213, 2022, doi: 10.24912/jmieb.v6i1.18321.
- [15] D. Kristin, E. Marlina, and N. F. Lawita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Econ. Account. Bus. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 97–107, 2022.
- [16] A. A. Purwati and S. Maricy, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–91, 2019.
- [17] S. N. Supiyanti and D. Kusnanto, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Dept . RHI PT Pupuk Kujang," *J. Soc. Sci. Res. Vol.*, vol. 3, no. 4, pp. 932–943, 2023.
- [18] A. B. Kuncoro and Y. L. Suprpto, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap

12

- Turnover Intention Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta,” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 45–51, 2022.
- [19] W. T. Lompoliu, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Job Insecurity, Job Stres Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 553–564, 2020.
- [20] P. S. A. Dewi and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, p. 3646, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13.
- [21] I. N. T. Sutagana, R. Ernayani, F. E. R. I. Liow, C. S. Oativa, and R. Setyawasih, “Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan,” *Budg. J. Business, Manag. Account.*, vol. 4, no. 1, pp. 183–203, 2022, doi: 10.31539/budgeting.v4i1.4687.
- [22] I. Retmawanto, E. Suherman, and D. E. Hidayaty, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 2681–2696, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan 11. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [24] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS-23*, Edisi ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.