

PENGARUH BEBAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN SWALAYAN VALENTINE DI KAIRATU

Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: novelclara@gmail.com; nonykezia@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Swalayan Valentine di Kairatu. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0* dari metode *partial least square (PLS)*. Sampel dari penelitian ini adalah 40 karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. Teknik pengambilan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci—Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan terdapat salah satu aset yang penting untuk perusahaan yaitu sumber daya manusia (Melky, 2015). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sidharta & Margaretha, 2011). Karena itu maka perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013). Sudah seharusnya setiap organisasi menjaga loyalitas karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk keluar (Hidayat, 2018). Mengelola

sumber daya manusia diiringi dengan berbagai kendala dan masalah yang terjadi dalam.

Salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah keinginan pindah kerja (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya (Ningsih & Arsanti, 2014). Menurut Sanjeev (dalam Hidayat, 2018) belakangan ini kecenderungan keluar-masuk karyawan mengalami peningkatan. Pristandia (dalam Ningsih & Arsanti, 2014) mengemukakan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi yang dilakukan dalam diri individu mengenai keberlanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover intention dapat berpengaruh baik dan kurang baik bagi organisasi. *Turnover intention* pada suatu organisasi harus disikapi sebagai suatu fenomena yang penting dari sudut pandang sosial maupun individu (Toly, 2001). *Turnover intention* merupakan bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, sekaligus juga menjadi hak dan pilihan untuk individu, apakah tetap bekerja atau memilih untuk keluar (Sidharta & Margaretha, 2011). *Turnover* adalah tindakan nyata yang harus dihadapi organisasi berupa pengunduran diri (Andini, 2006). Menurut Andini (2006) *turnover intention* pada karyawan dapat diprediksi seberapa besar keinginan yang dimiliki karyawan atau anggota organisasi. Yulianto (dalam Sidharta &

Margaretha, 2011) menjelaskan bahwa perilaku tersebut tidaklah buruk karena bisa saja seorang karyawan ingin mendapat kesempatan bekerja di tempat yang jauh lebih baik atau keluar karena sudah tidak nyaman dan tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu.

Karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan mengganggu kinerja organisasi hal ini ditandai dengan *turnover* yang tinggi, meningkatnya tingkat absensi, keluhan atau bahkan mogok kerja (Andini, 2006). Mathis dan Jackson (dalam Andini, 2010) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Hellman (dalam Yuda & 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 kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung lebih tinggi (Yuda & Ardana, 2017). Faktor lain yang menyebabkan intensi keluar adalah kecerdasan emosional.

Karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan mengganggu kinerja organisasi hal ini ditandai dengan *turnover* yang tinggi, meningkatnya tingkat absensi, keluhan atau bahkan mogok kerja (Andini, 2006). Mathis dan Jackson (dalam Andini, 2010) mengidentifikasi bahwa *turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Hellman (dalam Yuda & 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 kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung lebih tinggi (Yuda & Ardana, 2017). Faktor lain yang menyebabkan intensi keluar

adalah kecerdasan emosional.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Dale Carnegie yang merupakan seorang penulis dan pengajar yang mendirikan lembaga di seluruh dunia untuk pelatihan dan penelitian. Dalam studi yang bertajuk *Global Leadership Study 2016* menunjukkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru. Angka itu merupakan akumulasi dari angka 20% karyawan yang berencana pindah kerja tahun depan. Bahkan 13% sedang dalam masa pencarian pekerjaan baru. Hanya 28% karyawan di Indonesia yang berniat bertahan dalam pekerjaan mereka saat ini (Liputan6, 2018). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh LinkedIn yang merilis laporan tahunan ketiga yaitu Studi *Talent Trends 2016*. Studi ini melibatkan lebih dari 33.000 profesional di dunia. Studi ini menemukan fakta bahwa 93% pekerja di Indonesia ingin berpindah kerja atau terbuka bagi kesempatan pekerjaan baru dan tertarik untuk menindaklanjutinya. 45% diantaranya mengatakan bahwa pemicu utama mereka meninggalkan pekerjaan yang sedang mereka geluti saat ini adalah kurangnya peluang untuk meningkatkan karier, sedangkan 37% lainnya menginginkan pekerjaan yang lebih menantang (Selular.ID, 2016). Hal ini membuktikan bahwa para karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan ;mereka sehingga terjadinya keinginan untuk pindah kerja.

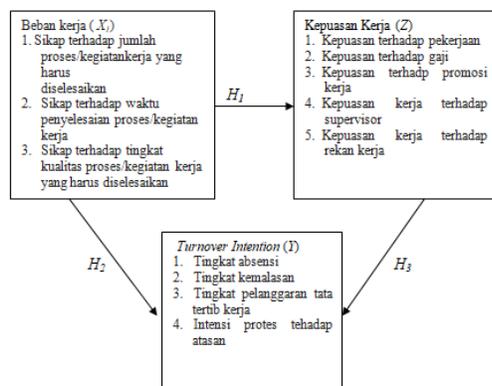
Wawancara awal dengan salah satu pemilik Swalayan yang ada di Kairatu yaitu Swalayan Valentine, diketahui bahwa tingkat *turnover* pada Swalayan Valentine pada satu tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Berdasarkan wawancara dengan pemilik Swalayan Valentine, alasan karyawan keluar cukup bermacam-macam

“...alasan karyawan keluar berbeda-beda, alasan yang banyak di sebut adalah ingin mencari pekerjaan

yang lain. Ada juga yang ingin menikah, ada yang karena orang tuanya sakit ataupun sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dengan upah yang lebih.”

Berdasarkan wawancara awal dapat disimpulkan tingkat *turnover* yang selalu meningkat ini akan menyebabkan dampak buruk pada bisnis tersebut. Biaya-biaya yang tidak perlu dikeluarkan atau yang bisa dihindari akan bertambah, contohnya biaya untuk merekrut karyawan baru serta pelatihan yang diperlukan. Untuk meminimalisir terjadinya *turnover* organisasi harus sadar dan mencari tahu penyebab seorang 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 di atas juga dapat mengetahui pentingnya menjaga hubungan dengan karyawan. Perusahaan melakukan pembinaan bagi karyawan yang berbuat salah, ini adalah salah satu bentuk yang nyata untuk tetap menjaga kualitas dari bisnis ini



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, melalui kepuasan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, jenis pe-

nelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filsafat positivisme bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018, p. 15). Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang menjadi fokus penelitian, terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018, p. 130). Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian apabila ingin menyimpulkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya dan tepat. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Swalayan Valentine di Kairatu

Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2013). Karena jumlah populasi dalam penelitiann ini relatif kecil maka, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu pengumpulan data terhadap keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh jumlah dari populasi yang diteliti yaitu 40 orang karyawan Swalayan Valentine di Kairatu

Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner yang disebarakan melalui online (google form). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Valentine di Kairatu yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, karyawan diberi pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban. Pengukuran variabel menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data

Analisis data dan pengujian dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dan *Smart-PLS*. *Smart-PLS* merupakan uji persamaan struktural berbasis *variance*. Menurut Ghozali (2006, p. 1), metode *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural berbasis *variance* yang mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*). Analisis data dengan menggunakan *Smart-PLS* akan menghasilkan pengujian model pengukuran (*outer model*) serta struktural (*inner model*).

Analisis Statistik Deskriptif

Angket yang sudah dinyatakan *valid* dan *reliable* layak untuk disebar kepada responden yaitu seluruh karyawan Swalayan Valentine di Kairatu sebanyak 40 orang. Setelah data dikumpulkan dari responden, analisis statistik deskriptif perlu untuk dilakukan.

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang sudah dikumpulkan melalui angket (Ferdinand, 2014, p. 229). Jenis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik rata-rata.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari korelasi antara skor variabel konstruk. Validitas konvergen terjadi apabila skor yang diperoleh memiliki korelasi yang tinggi. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan, menggambarkan kemampuan setiap variabel dalam mendiskriminasikan dirinya dengan variabel laten lainnya. Uji validitas diskriminan diukur dengan menggunakan *cross loading* dengan kriteria nilai *cross loading* harus di atas 0,7 dalam satu variabel atau nilai *cross loading* yang mengukur variabel latennya harus lebih tinggi dibandingkan variabel laten lainnya

Uji Reliabilitas

Menurut Yusuf (2014, p. 242) reliabilitas adalah konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dalam waktu yang berbeda. Ada dua metode dalam melakukan uji reliabilitas dalam PLS, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Jika nilai *Cronbach's alpha* pada angket $> 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau yang disimbolkan dengan R^2 dilakukan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Abdillah & Hartono, 2015, p. 211). Jika nilai R^2 semakin tinggi maka, dapat disimpulkan model penelitian yang diajukan semakin baik.

Uji t

Uji t dilakukan untuk menjelaskan ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis yang sudah ditetapkan (Abdillah & Hartono, 2015, p. 211). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan *bootstrapping* untuk melihat ada atau tidaknya hubungan kausalitas. Pengujian akan dilakukan dengan pengujian hipotesis *two-tailed* (dua ekor) dengan kriteria nilai *t-statistics* di atas 1,96 maka hipotesis dapat diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent Validity adalah suatu instrumen pengukuran yang dapat dilihat melalui nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Loading Factor*. Henseler et al. (2009) menyatakan bahwa nilai validitas konvergen dapat terpenuhi dan valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 ($AVE > 0,50$). Menurut Abdilillah dan Jogiyanto (2015) menyatakan bahwa nilai validitas konvergen dinyatakan valid dan signifikan jika nilai tersebut lebih besar dari 0,50 ($loading\ Factor > 0,5$).

Average Variances Extracted (AVE)

Dalam uji partial least square, standarisasi untuk penilaian *Average Variances Extracted* adalah 0,5, sehingga, setiap variabel laten yang memiliki nilai *Average Variances Extracted* $> 0,5$ berarti telah mampu memenuhi persyaratan *Average Variances Extracted*.

Discriminant Validity

Walaupun terdapat beberapa nilai loading yang lebih kecil namun dapat dilihat dari metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) . Selain dilihat dari tabel diatas yaitu *cross loading*, suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memenuhi kriteria *fornell-larcker criterion*, dimana nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk. Berikut akan diuraikan hasil uji *fornell-larcker criterion* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornel-Lacker Criterion*)

	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)
Beban Kerja	0.901		
Kepuasan Kerja	0.783	0.885	
Turnover Intention	0.793	0.909	0.925

Sumber : Hasil olah data (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Oleh karena itu, dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang sangat baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besardari 0,7 ($CR > 0,7$). Dan menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015), reliabilitas dalam instrumen pengukuran akan terpenuhi apabila memiliki *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 ($cronbach's\ \alpha > 0,6$).

Tabel 4.12
Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.959	0.968	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.965	0.970	Reliabel
Turnover Intention	0.976	0.979	Reliabel

Sumber : Hasil olah data (2020)

Tabel 4.12. diatas menampilkan nilai dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa indikator yang telah digunakan lolos pada uji reliabilitas, karena memiliki nilai *Composite Reliability* $> 0,7$ dan *Cronbach's alpha* $> 0,6$

Coefficient of determination / Koefisien Determinan (R²)

R-Square (R²) merupakan uji goodness-fit model untuk variable laten endogen sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 dalam model structural mengindikasikan bahwa model tersebut “baik”, ”moderat” dan “lemah” (Ghozali, 2014). Melihat nilai *R-Square (R²)* yang merupakan uji goodness-fit model, dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan *R-Square (R²)* untuk setiap variable laten dependen. Koefisien determinasi *R-Square (R²)* menunjukkan seberapa besar variable independen menjelaskan variable dependennya. Nilai *R-Square (R²)* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R-Square (R²)* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R-Square (R²)*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen semakin terbatas. Nilai *R-Square (R²)* memiliki kelemahan yaitu nilai *R-Square (R²)* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji *R-Square (R²)*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.614	0.604
Turnover Intention	0.843	0.835

Sumber: Hasil olah data (2020)

Nilai R² yang dijelaskan pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai R² variabel kepuasan kerja adalah 0.614 sehingga memiliki arti bahwa *turnover intention* memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 61% dan sisanya dari model luar, sedangkan untuk variabel *turnover intention* sebesar 0.843 yang berarti bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memberi berpengaruh sebesar 84% terhadap *turnover intention*

dan sisanya dipengaruhi oleh model luar Dengan demikian, nilai R² pada penelitian ini dikategorikan *substantial* (besar).

Predictive Relevance (Q²)

Predictive Relevance (Q²) untuk model structural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berlaku hanya untuk merenung model factor endogen, *Predictive Relevance (Q²)* lebih besar dari 0. Dengan cara yang sama, sebuah *Predictive Relevance (Q²)* dengan 0 atau negatif nilai menunjukkan model tidak relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan. Untuk menghitung *Predictive Relevance (Q²)* dapat digunakan rumus berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2) \dots \dots (1 - R_p^2)$$

Perhitungan :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2) \dots \dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.614) (1 - 0.843)$$

$$Q^2 = 1 - (0.9393)$$

$$Q^2 = 0.881668$$

Berdasarkan hasil uji *Predictive Relevance (Q²)* dihasilkan nilai 0.9393 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut dianggap relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan. Artinya bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model sudah baik.

Path Coefficient

Tujuan dilakukannya analisis dengan metode *path coefficient* yakni untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya pada penelitian. Hasil penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*. Hasil Bootstrapping digunakan dalam pengolahan data untuk mencari path coefficient.

Tabel 4.14
Hasil Bootstrapping

Variable	Original sample	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja ->Kepuasan Kerja	0.783	17.300	0.000
Beban Kerja ->Turnover Intention	0.209	1.672	0.095
Kepuasan Kerja ->Turnover Intention	0.745	6.146	0.000

Sumber: Hasil olaha data (2020)

Metode *bootstrapping* ini akan menghasilkan nilai *path coefficients* (koefisien jalur), *t-statistics* dan juga *p-value* untuk masing variabel independen terhadap variabel dependen. pada penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. hal ini dikarenakan nilai *t-statistik* 1.672 lebih kecil dari pada nilai kriteria yaitu 1.96. dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berbanding terbalik dengan Hasil penelitian yang dilakukan Perdana dan Salehudin (2015) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Turnover intention yang tinggi tentunya dimungkinkan oleh banyak penyebab, dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa penyebab yang memungkinkan adalah karena usia responden yang tergolong pada dewasa awal, di mana terdapat lebih banyak responden yang berusia antara 21 sampai 30 tahun (50% dari total karyawan) dibandingkan dengan karyawan di usia lain. Karyawan yang berusia di kategori dewasa awal tentunya akan lebih mementingkan pekerjaan yang lebih baik dan lebih memiliki beban yang lebih rendah dengan penghasilan yang tinggi, sehingga karyawan pada dewasa awal tentunya akan mencari terus-menerus pekerjaan yang lebih cocok dan lebih memenuhi kebutuhannya sekarang dan di masa yang akan datang. Dengan adanya penghasilan dan kebutuhan yang terpenuhi, pastinya

karyawan akan mempertimbangkan untuk keluar dari suatu perusahaan tempatnya bekerja

Dalam penelitian ini salah satu hal yang dapat menghubungkan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel yang mediasi kedua variabel ini. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengukuran pengaruh tidak langsung antar variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki hasil yang signifikan hal ini ditunjukkan melalui *t-statistic*nya sebesar 5.721 lebih besar dari pada nilai kriteria yaitu 1.96. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa melalui variabel kepuasan kerja maka variabel beban kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini dapat menjelaskan bahwa beban kerja saja belum dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* sehingga diperlukannya terjadinya seorang karyawan tidak puas akan pekerjaannya untuk keluar dari perusahaan.

beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil *t-statistic* yang paling tinggi diantara pengujian hipotesis lainnya yaitu sebesar 17.300 dan sesuai dengan kriteria yaitu diatas 1.96. Hasil dari rata-rata beban kerja adalah 3.642 lebih rendah apabila dibandingkan dengan *turnover intention* yaitu sebesar 3.968,. Hasil ini dapat dikatakan cukup tinggi, sehingga dapat mendukung hipotesis dari penelitian ini.

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada karyawan swalayan valentine kairatu, menggambarkan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai apa yang mereka hadapi saat bekerja. 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. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Valentine Kairatu.

Dalam hal ini peran beban kerja sangat berpengaruh besar pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) yang menunjukkan beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil yang sama dikemukakan dalam penelitian Mahendrawan dan Indrawati (2015) membuktikan adanya dampak dari beban kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang membuat seorang karyawan merasakan hal yang positif, di dalam penelitian ini didapatkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* memperoleh hasil t-statistic yaitu sebesar 6.146. Jika dibandingkan dengan kriteria pengujian hipotesis sebesar 1.96, maka hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai t-statisticnya lebih besar dari pada nilai kriteria.

Berdasarkan hasil tersebut maka karyawan Swalayan Valentine Kairatu merasa cukup puas terhadap pekerjaannya yang diidentifikasi melalui beberapa karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Adapun beberapa karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, upah yang diterima dari perusahaan, peluang promosi yang diberikan kepada seluruh karyawan, supervisi yang diberikan oleh atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator berada pada kategori cukup. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator kepuasan terhadap gaji. Kekurangan akan uang yang diterima akan menyebabkan ketidakpuasan. Rendahnya kepuasan akan gaji menyebabkan banyak karyawan merasa tidak puas dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Gunawan (2013) menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara

realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga sangat sulit untuk keluar dari lingkungannya tersebut. Di dalam penelitian ini kepuasan kerja dominan dipengaruhi oleh indikator pembinaan dari atasan jika karyawan berbuat salah yang akan membuat suasana dalam pekerjaan lebih harmonis

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 2) Berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 3) Berdasarkan hasil analisis beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 4) Berdasarkan hasil analisis beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Andini, R. (2006). Analisa pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (studi kasus pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Retrieved from eprints.undip.ac.id/15830/
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif structural equation modelling (SEM) dalam penelitian bisnis* (1st ed). Yogyakarta: Andi

- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Science Direct*, 98(1), 89–97. doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Undip.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional: Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 186–196. doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Galael Supermarket (Studi kasus pada Galael Superindo kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 11(1), 51–56.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58. [doi:10.35314/inovbiz.v5i1.171](https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171)
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata tbk Jakarta. Retrieved from Binus University. doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995
- Jogiyanto, Abdillah, W. (2016). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial least square) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Jordan, P. J., & Troth, A. (2010). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. *Emerald Reach Proceeding Series*, 32(3), 260–280. doi.org/10.1108/01437731111123915
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout, pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–7.
- linkendIn. (2016, 14 July) Ini Dia Pemicu Pindah Kerja Para Profesional di Indonesia. retrieved from <https://selular.id/2016/07/ini-dia-pemicu-pindahkerja-para-profesional-di-indonesia/>
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2020). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145–157.
- Meisler, G. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover

- intentions. *Emerald Reach Proceedings Series*, 35(4), 441–455. doi.org/10.1108/ER-05-2012-0041
- Melky. (2015). Hubungan kepuasan kerjadan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal psikologi*, 3(3), 694–707.
- Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap OCB dan turnover intention. *BENEFIT Journal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 41–48.
- Udriyah, & Riyadi (2018) Pengaruh beban kerja, work-family conflict dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di PT. Binabusana Internusa Semarang. Retrieved from jurnal.polines.ac.id.
- Perdana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The south East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 177–186. doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (n.d.). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242–256. doi:10.5296/ijld.v4i2.6100
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sari, F. M. (2018, Jan 05). Terkuak, 30 persen karyawan RI ingin pindah kerja. *Liputan6*. Retrieved from www.liputan6.com/bisnis
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Sidharta, & Margaretha. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(12), 129–142.
- Tirtapura, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurna Psikolog*, 13(2), 81-91.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Reset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention

karyawan PT. Geogiven visi mandiri Semarang.

Retrieved from jurnal.unpand.ac.id

- Yo, P. M., & Surya, I.B. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Yucel, I. (2012). Examining the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), 44–58. doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44
- Yuda, I. D., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel holiday inn express. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.