



PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA PT. SUMBER SARI KIMIA CHEMICAL SURABAYA

Defi Melandari, Achmad Efendi ^{a*}

^a Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Samarinda

email: ^adefi@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Februari 2025

Revisi 21 Februari 2025

Diterima 29 Februari 2025

Online 4 Maret 2025

Kata Kunci

Beban Kerja,
Stres Kerja,
Kepuasan Kerja,
Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Unit Chemical dan Unit Laundry pada tahun 2022 dengan jumlah total sebanyak 112 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 89 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. (2) Stres kerja juga berpengaruh positif terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa stres yang tinggi dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (3) Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention. (4) Stres kerja juga berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menurunkan pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar dari pekerjaan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Dalam era industri modern yang ditandai oleh persaingan global, efisiensi kerja, dan perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja dan daya saing mereka (Gunaprasida & Wibowo, 2019). Salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan tersebut terletak pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Karyawan bukan hanya pelaksana tugas operasional, melainkan juga merupakan aset strategis perusahaan yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehat, dan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan merupakan prioritas utama dalam manajemen organisasi masa kini. (Wulandari, 2020)

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam konteks pengelolaan SDM adalah tingginya tingkat turnover intention, yaitu keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja secara sukarela. Fenomena ini sering kali menjadi indikator awal dari ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang apabila tidak segera diatasi, dapat berkembang menjadi masalah serius seperti meningkatnya tingkat employee turnover aktual, menurunnya produktivitas, dan meningkatnya biaya operasional perusahaan. (Hestya & Mulyana, 2021).

PT. Sumber Sari Kimia Chemical Surabaya, yang bergerak dalam bidang industri kimia dengan unit usaha seperti Unit Laundry dan Unit Chemical, turut menghadapi permasalahan ini. Berdasarkan data internal perusahaan, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 22 orang karyawan atau sekitar 19,6% dari total 112 karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Tingkat ini menunjukkan tren peningkatan dibandingkan tahun 2023 yang berada pada angka 17,2% dan tahun 2022 sebesar 18,3%. Angka ini jelas menunjukkan bahwa turnover intention di lingkungan perusahaan tergolong tinggi dan berada di atas ambang batas maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni sebesar 10% per tahun.

Menurut Artha & Jahja (2023), turnover intention yang melebihi 10% dalam setahun dapat dikategorikan sebagai indikator lingkungan kerja yang kurang sehat. Tingginya tingkat turnover menyebabkan tidak hanya terganggunya proses operasional akibat hilangnya tenaga kerja yang sudah berpengalaman, tetapi juga menimbulkan biaya tambahan seperti proses rekrutmen, pelatihan tenaga kerja baru, serta penurunan moral dan motivasi karyawan yang masih bertahan. Selain itu, tingginya turnover juga dapat menciptakan citra negatif perusahaan di mata calon tenaga kerja maupun mitra bisnis. (Ramlah et al., 2021)

Hasil observasi langsung dan pengumpulan data melalui kuisioner pada karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama dari tingginya angka turnover intention adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan mengaku tidak merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, baik dari segi beban kerja yang berat, stres kerja yang tinggi, maupun minimnya penghargaan atas kontribusi mereka. Ketidakpuasan kerja yang berlarut-larut akan menimbulkan dorongan psikologis untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik.

Masalah kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen SDM karena berhubungan erat dengan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan. (Hidayat, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan kenyataan yang mereka alami. Ketika terjadi kesenjangan besar antara harapan dan kenyataan tersebut, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa kecewa dan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Penelitian Susanti & Halilah (2019) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin kecil kemungkinan ia memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tidak tertangani dengan baik juga menjadi faktor dominan penyebab menurunnya kepuasan kerja. Kusumaryoko (2021) menyebutkan

bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Apabila beban kerja melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan, maka akan timbul tekanan yang berdampak pada kondisi fisik maupun mental. Tekanan tersebut dalam jangka panjang memunculkan stres kerja. Yasa & Dewi (2019) menambahkan bahwa stres kerja merupakan reaksi emosional negatif yang dialami karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan dirinya. Jika stres kerja tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun dan akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Hadini (2019), yang menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja seperti gaji yang layak dan supervisi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap penurunan turnover intention. Ini berarti bahwa peningkatan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja dapat menjadi solusi untuk menekan laju keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention.

Melihat permasalahan tersebut, penting bagi manajemen PT. Sumber Sari Kimia Chemical Surabaya untuk memahami secara lebih dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention. Penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak, mengingat dampak jangka panjang yang dapat ditimbulkan apabila isu turnover tidak segera ditangani. Dengan melakukan analisis terhadap variabel-variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif, meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, serta menekan tingkat turnover intention ke arah yang lebih sehat dan terkendali.

Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Selain memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen SDM, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan strategis dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia di PT. Sumber Sari Kimia Chemical Surabaya.

2. Tinjauan Pustaka

Beban kerja

Menurut Nugraha & Purba, (2017) menyebutkan bahwa beban kerja yang ditempatkan oleh organisasi dapat memberikan tekanan pada karyawan, sehingga mengalami gejala kelebihan kerja dan menyebabkan stress kerja pada karyawan. Beban kerja meliputi paparan terhadap beberapa hal yaitu beban kerja, pola kerja, lingkungan kerja yang berhubungan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dipegang karyawan. Menurut Kusumaryoko, (2021) dalam bukunya menyebutkan bahwa beban kerja adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan terbatas. Beban kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis dari karyawan demi mencapai atau mempertahankannya. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada beban kerja, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada beban kerja maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja dinyatakan sebagai aspek kerja, termasuk jasmani, kejiwaan, sosiologis serta perusahaan memerlukan upaya jasmani, mental serta segalanya terkait dengan biaya psikologis dan fisik. Beban kerja dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang meliputi fisik, psikologis, dan sosiologis yang memerlukan usaha untuk memenuhinya (Fairandha, 2021). Menurut (Halim, 2022) beban kerja merupakan beban kerja yang diberikan organisasi kepada karyawan, beban kerja seringkali dapat menimbulkan stres kerja serta bisa mengakibatkan efek yang signifikan pada kinerja individu. Indikator-indikator beban kerja antara lain Role ambiguity, Role conflict dan Work overload.

Stress kerja

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan sebab adanya ketidakseimbangan antara dorongan pekerjaan dengan daya karyawan dalam menangani pekerjaannya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. (Kriskito & Rini, 2022). Stress kerja yaitu ketidakcakapan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga akan mempengaruhi emosi serta menimbulkan pemikiran yang cenderung mengarah ke hal yang negatif, sehingga mempengaruhi tingkat produktifitas dan juga menimbulkan kerugian secara finansial bagi perusahaan. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. (Adinugroho, 2019)

Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. (Fauzi et al., 2022) Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu (Gofur, 2018). Stres tidak hanya dapat memperburuk kinerja di tempat kerja tapi juga memengaruhi status kesehatan dan kesejahteraan dari pekerja. Stres kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pekerja mengenai pekerjaannya yang terkait dengan kekerasan (*hardness*), ketegangan (*tension*), kecemasan (*anxiety*), frustrasi (*frustration*), dan kekhawatiran (*worry*) yang timbul dari pekerjaannya (Fauzi et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Menurut Edison et al., (2017) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja ialah tindakan yang ditunjukkan dari profesi seorang selaku perbandingan antara impian pegawai dengan profit yang dimiliki dari profesi itu (Kriskito & Rini, 2022).. Dengan sesuainya reward yang diterima oleh karyawan setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan akan tercapai sehingga mereka dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yang berarti bahwa apa yang diperoleh karyawan sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Andiani & Telagawathi, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting bagi diri mereka, sedangkan penyebab ketidakpuasan tersebut bisa berbagai macam yaitu bisa karena budaya perusahaan, iklim organisasi perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik dengan atasan, beban kerja yang tinggi yang menciptakan stress kerja, kompensasi yang diberikan

Turn-over Intention

Menurut Rahadi, (2021) menyebutkan bahwa Turnover Intention merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover Intention juga dapat diartikan sebagai besar niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri. Santoso et al., (2022) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa Turn-over Intention adalah intensitas karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya

keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan menerapkan manajemen kinerja secara tepat maka tidak akan terjadi tingkat Turn-over Intention di suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat manajemen kinerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas dari karyawan (Batjo et al., 2021)

Sedangkan menurut (Rijasawitri & Suana, 2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor turnover intention yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dampak dari Turn-over Intention apabila angka karyawan yang meninggalkan perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang sudah ada benar-benar meningkat, akan mengurangi produktivitas kerja karyawan yang berakibat terhadap semangat kerja karyawan yang menurun dan akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Tinggi rendahnya Turn-over Intention karyawan pada suatu perusahaan juga mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung perusahaan (Kartika & Gunawan, 2022).

Hipotesis

1. Tuntutan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Turn-over Intention.
2. Stress kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Turn-over Intention.
3. Tuntutan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat Turn-over Intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Stress kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Turn-over Intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sehingga jawaban dari kuesioner yang diberikan oleh responden menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Ardyan et al., 2023) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya menguantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical yang bekerja di Unit Chemical dan Unit Laundry pada tahun 2022. Total populasi pada penelitian ini berjumlah 112 orang atau karyawan, dimana jumlah karyawan pria dan wanita pada Unit Chemical berjumlah 60 orang atau sebesar 53.5%, sedangkan jumlah karyawan pria dan wanita pada Unit Laundry berjumlah 52 orang atau sebesar 46,5% dari total populasi yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Sampel ini diambil dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan pria dan wanita yang telah bekerja lebih dari setahun di PT. Sumber Sari Kimia Chemical. Sedangkan untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik Slovin dengan pertimbangan sampel dapat memberikan data beserta informasi yang valid dan akurat saat melakukan kegiatan penelitian. Berikut rumus teknik Slovin yang dikemukakan oleh Sugiono (2016):

$$n = \frac{112}{1+(112 \cdot 0,05^2)} = 88,5 \text{ atau } 89 \text{ sampel}$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 89 responden.

Teknik Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan alat analisis smart PLS 3.0. Analisis dengan pendekatan ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif dan dipilih karena model yang digunakan dalam penelitian ini

merupakan hubungan kausalitas dan bersifat rekursif yaitu hanya mempunyai hubungan satu arah dan tidak dapat hubungan resipokral. PLS mampu untuk menguji teori yang lemah serta data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Ghazali, 2015).

Analisis model dalam penelitian ini terdiri dari outer model dan inner model. Pengukuran outer model memiliki tujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap variabel laten serta menilai kelayakan (goodness of fit). Sedangkan pengukuran inner model ditujukan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten yang satu dengan yang lain.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil path coefficient dengan T table. Suatu hipotesis dikatakan berpengaruh signifikan bila nilai t hitung $>$ t tabel pada derajat kebebasan 1%, dikatakan berpengaruh bila nilai t hitung $>$ t tabel pada derajat kebebasan 5%, dan dikatakan tidak berpengaruh bila nilai t hitung $>$ t tabel pada derajat kebebasan 10%. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak berpengaruh signifikan bila nilai t hitung $<$ t tabel pada derajat kebebasan 10%. Hipotesis alternatif dinyatakan didukung untuk pengujian hipotesis satu arah (one-tailed) pada hipotesis alpha 5% dari nilai koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai statistik T (T-statistic) $\geq 1,96$, Untuk menolak atau menerima menggunakan profitabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Outer Model (Model Pengukuran dan Variabel Indikator)

Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengidentifikasi indikator apa saja yang paling penting dan dominan dalam membentuk dan mencerminkan variabel-variabel bebas.

Uji Validitas Konvergen

Validitas Kovergen adalah nilai loading factor harus lebih dari 0,5 untuk penelitian yang bersifat confirmatory. Nilai loading factor merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dan atau nilai p-values = signifikan, maka indikator tersebut valid dan merupakan indikator/pengukur dari variabelnya.

Loading factor (muatan faktor), misal untuk indikator pada variabel beban kerja (X1), $X1.1 = 0,904$, $X1.2 = 0,926$; $X1.3 = 0,883$, dan seterusnya) lebih besar dari 0,5 maka memenuhi validitas konvergen. Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yaitu variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan turn-over intention memiliki loading factor $> 0,5$, maka indikator tersebut memenuhi validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel), konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji validitas diskriminan pada penelitian ini dengan indikator reflektif yaitu cara melihat nilai cross loading untuk tiap variabel $> 0,5$. Untuk variabel Kepuasan kerja (Z) dengan 6 indikator (Z1,Z2,Z3,Z5 dan Z6) memiliki akar AVE 0,923 lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel lain 0,909; 0,899; -0,873 dan seterusnya ; sehingga variabel kepuasan kerja terpenuhi validitas diskriminan. Secara keseluruhan semua variabel pada penelitian ini yaitu beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan turn-over intention memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding dengan nilai korelasinya dengan variabel lain, maka terpenuhi validitas diskriminan.

Realibilitas dan Validitas Variabel

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Avarage Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE untuk konstruk (variable) Beban kerja, Stress Kerja, kepuasan Kerja dan Turnover Intention memiliki nilai lebih besar dari 0,5, sehingga valid. Menurut Sugiyono (2017) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa suatu kuesioner dapat dikatakan

valid jika nilai composite reliability > 0,5. Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan turn-over intention memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square pada persamaan antar variabel laten. Nilai R2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

Tabel 2. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.613	0.611
TURN-OVER INTENTION (Y)	0.774	0.766

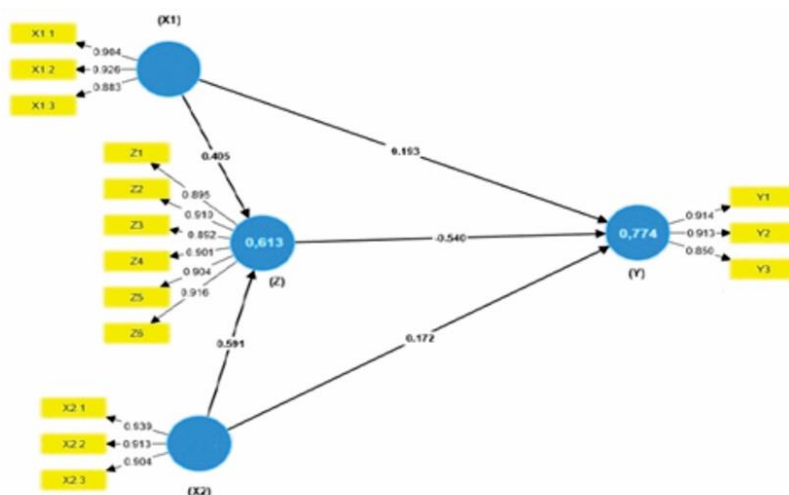
Sumber : (Data diolah, 2025)

Nilai R² (kepuasan kerja) sebesar 0,613. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model yang ada di dalam penelitian ini mampu menjelaskan fenomena atau masalah berupa kepuasan kerja sebesar 61,3 %. Sedangkan sebesar 38,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini selain variabel beban kerja dan stress kerja, yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja, sebesar 61,3% sedangkan sebesar 38,7% dipengaruhi oleh selain variabel beban kerja dan stress kerja.

Nilai R² (*turn-over intention*) = 0,774. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena atau masalah *turn-over intention* sebesar 77,4%. Sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini selain variabel beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja, yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya *turn-over intention* dipengaruhi oleh beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja sebesar 77,4%, sedangkan sebesar 22,6% dipengaruhi oleh selain variabel beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variable yang ada didalam penelitian ini. Berikut akan dijelaskan pada Gambar 1 :



Gambar 1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Penjelasan pada Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dimana indikator merupakan pengujian dari *outer model*, sedangkan pada variabel merupakan pengujian dari *inner model*. Kedua pengujian model tersebut dilakukan untuk memberikan validitas terhadap pengujian secara langsung maupun tidak langsung. Hasil pengujian model tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Kausalitas Secara Langsung

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistik	Hasil	P-Values
Stress Kerja -> <i>Turn-over Intention</i>	0.172	0.083	2.081	Signifikan	0.040
Beban kerja -> <i>Turn-over Intention</i>	0.193	0.079	2.430	Signifikan	0.017

Sumber : (Data diolah, 2025)

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel 7 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien path sebesar 0,172 dimana nilai p-values= 0.040 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)
2. Beban kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien path sebesar 0,193 dimana nilai p-values= 0.017 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabel 8. Uji Kausalitas Secara Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistik	Hasil	P-Values
Beban kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Turn-over Intention</i> (Y)	-0.218	0.085	2.571	Signifikan	0.010
Stress Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> <i>Turn-over Intention</i> (Y)	-0.319	0.122	2.616	Signifikan	0.009

Sumber : (Data diolah, 2025)

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel 8 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh Negatif Signifikan terhadap *Turn-over Intention* melalui Kepuasan Kerja dengan koefisien path sebesar -0,218 dimana nilai p-values= 0.010 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)
2. Beban kerja berpengaruh Negatif Signifikan terhadap *Turn-over Intention* melalui Kepuasan Kerja dengan koefisien path sebesar -0,319 dimana nilai p-values= 0.009 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

Pembahasan

Pembahasan akan mengkaji hasil yang berkaitan dengan hipotesis yang ada di dalam penelitian ini yaitu hipotesis secara langsung dan hipotesis secara tidak langsung.

Pengaruh Beban kerja terhadap *Turn-over Intention*

Beban kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders*. Beban kerja yang dialami karyawan yaitu beban kerja, tuntutan emosional dan konflik pekerjaan (Hesty & Mulyana, 2021). Beban kerja adalah segala macam tuntutan-beban kerja yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan, misalnya seperti tekanan waktu maupun tingkat konsentrasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Halim, 2022).

Hubungan beban kerja terhadap *turn-over intention* dinyatakan dalam hipotesis penelitian ini adalah berpengaruh positif signifikan. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap *turn-over intention*, dimana artinya adalah hipotesis pertama dapat diterima. Dengan demikian apabila beban kerja yang dihadapi oleh karyawan tinggi, maka akan menyebabkan tingkat *turn-over intention* yang tinggi pula, Namun sebaliknya apabila beban kerja yang dihadapi oleh karyawan rendah, maka akan menyebabkan tingkat *turn-over intention* yang rendah. Hal tersebut didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nugraha & Purba, 2017) bahwa variabel beban kerja mampu mempengaruhi secara positif signifikan terhadap *turn-over intention*

Berdasarkan keadaan yang terjadi di tempat penelitian, karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical harus dihadapkan beban kerja berupa pekerjaan cucian yang menumpuk dari beberapa rumah sakit, hotel dan asrama dari instansi pelayaran di Kota Surabaya serta banyaknya permintaan chemical oleh beberapa customer rumah sakit dan hotel lainnya. Dimana dari 2 tipe pekerjaan tersebut karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menaati SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti tidak melewatkan langkah-langkah mulai dari proses pencucian selama 30 menit, *drying* selama 1 jam dan proses packing saat mengerjakan cucian dari customer serta melakukan cek lab chemical secara rutin saat melakukan proses pencampuran bahan-bahan chemical saat pembuatan produk detergent, softener maupun parfum karena harus tetap menjaga kualitas dan kepercayaan dari semua *customer* yang telah percaya menggunakan jasa PT. Sumber Sari Kimia Chemical.

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turn-over Intention*

Hubungan stress kerja terhadap *turn-over intention* dinyatakan dalam hipotesis penelitian ini adalah berpengaruh positif signifikan. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turn-over intention*, dimana artinya adalah hipotesis kedua dapat diterima. Dengan demikian apabila stress kerja yang dialami oleh karyawan tinggi, maka akan menyebabkan tingkat *turn-over intention* yang tinggi pula, Namun sebaliknya apabila stress kerja yang dialami oleh karyawan rendah, maka akan menyebabkan tingkat *turn-over intention* yang rendah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Fauzi et al., 2022) bahwa variabel stress kerja mampu mempengaruhi secara positif signifikan terhadap *turn-over intention*.

Berdasarkan keadaan yang terjadi di tempat penelitian, karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical mengalami stress kerja yang cukup tinggi dikarenakan waktu penyelesaiannya yang cukup cepat. Misalnya saat karyawan di Unit Laundry menyelesaikan pekerjaan cucian dari asrama instansi pelayaran, waktu mereka hanya 1 hari dimana cucian yang masuk sebanyak 200 kg lebih. Pekerjaan tersebut terjadi setiap hari, bahkan saat hari Senin, mereka akan mengerjakan 2 kali lebih banyak dikarenakan asrama instansi pelayaran hari Minggu libur. Jadi hari Senin karyawan harus mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal yang sama dirasakan karyawan di Unit Chemical, setiap hari terus memproduksi chemical karena PT. Sumber Sari Kimia Chemical menerapkan sistem *Zero Stock at Storage* atau dengan kata lain produk harus terus berputar tidak sampai menimbun di gudang produksi.

Pengaruh Beban kerja terhadap *Turn-over Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hubungan beban kerja terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dalam hipotesis penelitian ini adalah berpengaruh negatif signifikan. dimana artinya adalah hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian beban kerja mampu menghadirkan kepuasan kerja pada karyawan terhadap *turn-over intention*. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ratnaningsih, 2017) bahwa variabel beban kerja mampu mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap *turn-over intention* dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

Berdasarkan keadaan yang terjadi di tempat penelitian, karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical tidak akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terus menerus menghadapi pekerjaan yang berat tiap harinya atau dengan kata lain pimpinan harus mencari solusi agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dengan cara menambah karyawan lagi di semua Unit Laundry maupun Unit Chemical.

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turn-over Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hubungan stress kerja terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja dinyatakan dalam hipotesis penelitian ini adalah berpengaruh negatif signifikan. dimana artinya adalah hipotesis keempat

diterima. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja. Dengan demikian stress kerja mampu menghadirkan kepuasan kerja pada karyawan terhadap *turn-over intention*. Berpengaruhnya stress kerja terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja ditunjukkan pada nilai loading yang telah dijelaskan pada tabel sebelumnya diatas. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ihsani, 2018) dan (Dewi & Sriathi, 2019) bahwa variabel stress kerja mampu mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap *turn-over intention* dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

Berdasarkan keadaan yang terjadi di tempat penelitian, karyawan PT. Sumber Sari Kimia Chemical telah mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dimana banyak karyawan terutama karyawan laki-laki menjawab dalam kuesioner penelitian mencari alternatif pekerjaan lain apabila ada pekerjaan yang lainnya mengingat load pekerjaan yang sangat menumpuk dan deadline waktu yang relatif singkat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan perusahaan harus segera mencari solusi agar karyawan tersebut bisa merasakan kepuasan kerja dengan menambah fasilitas wifi ataupun TV di semua Unit Laundry maupun Unit Chemical agar karyawan tidak mengalami stress dalam menghadapi kondisi yang telah dijelaskan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab diatas. Maka kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Beban kerja dapat memberikan kontribusi terhadap *turn-over intention*, yang dimana artinya apabila semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turn-over intention* yang terjadi di perusahaan. Beban kerja yang dimaksud yaitu terkait dengan besar jumlah *load* pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan PT. Sumber Sari Kimia dengan batas waktu yang telah ditentukan.
2. Stress kerja dapat memberikan kontribusi terhadap *turn-over intention*, yang dimana artinya apabila semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turn-over intention* yang terjadi di perusahaan. Stress kerja yang dimaksud yaitu terkait dengan kondisi emosi dan keadaan yang dialami karyawan saat menyelesaikan pekerjaan.
3. Beban kerja dapat memberikan kontribusi terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja, yang dimana artinya apabila semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dimana hal tersebut akan meningkatkan tingkat *turn-over intention* yang terjadi di perusahaan. Pimpinan perusahaan mencari solusi dengan menambah karyawan lagi pada Unit Laundry dan Unit Chemical.
4. Stress kerja dapat memberikan kontribusi terhadap *turn-over intention* melalui kepuasan kerja, yang dimana artinya apabila semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dimana hal tersebut akan meningkatkan tingkat *turn-over intention* yang terjadi di perusahaan. Pimpinan perusahaan mencari solusi dengan melengkapi fasilitas wi-fi dan TV pada Unit Laundry dan Unit Chemical

Saran

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya menambahkan 1 shift lagi menjadi 3 shift untuk waktu kerja pegawainya agar dapat menyelesaikan jumlah *load* pekerjaan yang semakin membludak. Dengan terselesaikannya beban pekerjaan tersebut, karyawan akan mencapai kepuasan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja akan tetap optimal.
 2. Pimpinan perusahaan sebaiknya dapat memberikan fasilitas seperti uang transport atau uang kehadiran agar *Take Home Pay* yang karyawan terima tetap utuh dan tidak mempengaruhi jumlah gaji mereka agar karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.
 3. Semua pegawai sebaiknya didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan agar merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan, dengan begitu tidak ada lagi pikiran untuk keluar dari perusahaan.
- Menambahkan variabel seperti lingkungan kerja dan kompensasi kepada karyawan agar dapat melihat pengaruh terhadap *Turn-over Intention* untuk dianalisis dalam penelitian selanjutnya.

5. Referensi

- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju,(Persero) Tbk. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., Anurogo, D., Ifadah, E., & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Artha, M. M. D., & Jahja, A. S. (2023). The influence of career development and compensation on turnover intention with job satisfaction as intervening variables at PT. MMI (PNM affiliate) on Madura Island. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(6), 1401–1416.
- Batjo, N., Alwi, M., Nursam, N., & Mulyasari, N. (2021). The Shopping Movement at the Neighborhood: The Best Solution to Increase Zakat of Trade in Indonesia. *South Asian Review of Business and Administrative Studies (SABAS)*, 3(2), 75–88.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja*. Udayana University.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.
- Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis*, 27–36.
- Halim, G. (2022). Pengaruh Beban kerja Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 229–244.
- Hesty, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Hidayat, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Ihsani, A. R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta*.
- Kartika, R., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh transformational leadership terhadap turnover intention generasi z melalui internal communication dan employee engagement. *Journal transformation of mandalika (JTM) e-ISSN 2745-5882 p-ISSN 2962-2956*, 3(2), 121–141.
- Kriskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1164–1173.
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2017). Beban kerja dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on

- turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 117–127.
- Ratnaningsih, I. Z. (2017). Manajemen emosi sesuai tuntutan kerja (emotional labor) ditinjau dari tipe kepribadian pada wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Santoso, A. D., Nilawati, E., Maura, Y., & Sovitriana, R. (2022). Pengaruh komitmen dan kompensasi dengan kepuasan sebagai intervening terhadap Turn over karyawan perkebunan kelapa sawit PT Riani menggunakan PLS SEM. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(3), 138–151.
- 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.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.,