

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt

Ni Nyoman Egarini¹ & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Bali

E-mail: egarini058@gmail.com¹, chayudiprastiwi@gmail.com²

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2022-07-13

Revised : 2022-07-29

Accepted: 2022-09-07

KEYWORD

workload, job stress,
job satisfaction, and turnover
intention

KATA KUNCI

beban kerja, stres kerja,
kepuasan kerja, dan turnover
intention

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, job stress and job satisfaction on turnover intention. The object of this research is the employees of SPBU 54.811.05 Lokapaksa Village, Seririt District. The data collection method used is using field information distributed to all Lokapaksa Village Gas Station employees, then the data is analyzed using SEM-PLS (Smart Equation Modeling- Partial Least Square) issue 3.0 using the number of respondents used as many as 36 respondents, the selection of informants using saturated sampling technique. the results of the study provide that workload has a positive and significant effect on turnover intention in Lokapaksa Village Gas Station employees. then work stress has a positive and significant effect on turnover intention in Lokapaksa Village Gas Station employees. Job satisfaction has a negative and insignificant effect on turnover intention in Lokapaksa Village gas station employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Objek dari penelitian ini ialah karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu memakai informasi lapangan yang disebarikan untuk semua karyawan SPBU Desa Lokapaksa yang selanjutnya data dianalisis memakai SEM-PLS (*Smart Equation Modeling- Partial Least Square*) terbitan 3.0 menggunakan jumlah responden yang dipergunakan sebesar 36 responden, pemilihan informan memakai teknik sampling jenuh. akibat penelitian memberikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. lalu stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah aset krusial bagi sebuah perusahaan hal ini dikarenakan mereka bertanggung jawab buat mengambil keputusan serta merogoh tindakan pada dalam perusahaan, perusahaan sangat menginginkan sdm (sumber Daya manusia) yang bertalenta, berbakat,

berkompeten serta berkelas. Namun banyak perusahaan menuntut karyawan dengan diberikannya beban kerja yang berlebih, sehingga hal itu akan dapat memicu timbulnya stress saat bekerja. Jika karyawan mengalami stres pada saat bekerja secara terus menerus, hal ini pastinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu

perusahaan juga organisasi serta akan memicu timbulnya *turnover* karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu dilema sumber daya manusia yang terkait dengan persoalan tenaga kerja perusahaan yaitu *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* ialah harapan yang sudah direnungkan serta dipikirkan secara atas kemauannya sendiri untuk menetapkan hubungan melalui kegiatan dan aktivitasnya (Tampubolon & Sagala, 2020). taraf turnover artinya tolak ukur yang relatif untuk menguji kestabilan suatu perusahaan dan bisa mewujudkan kemampuan di perusahaan. Adanya kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pilihannya sendiri dan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karyawan merupakan masalah besar bagi perusahaan yang nantinya akan merugikan perusahaan. Efek negatif dari adanya perpindahan karyawan di perusahaan ialah mewakili karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di perusahaan itu, bila mana karyawan tersebut memiliki kemampuan dan terampil saat bekerja serta memiliki banyak pengalaman saat bekerja atau dikatakan karyawan tersebut memiliki posisi yang penting di dalam perusahaan, maka hal tersebut akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. *Turnover intention* merupakan masalah yang paling serius dalam sebuah perusahaan dan masalah ini telah muncul di berbagai perusahaan akhir-akhir ini. Dengan adanya masalah tersebut tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan, misalnya memperlambat proses pencapaian tujuan di dalam perusahaan. Perpindahan karyawan yang tinggi mampu menyebabkan perusahaan tak seefektif lagi sebab perusahaan ketiadaan karyawan yang punya pengalaman sebagai akibatnya karyawan lain yang bertahan diperusahaan harus melakukan pekerjaan yang lebih padat lagi.

Begitupun yang kini dihadapi oleh perusahaan SPBU 54.811.05 yang berlokasi di Jalan Raya Lokapaksa Subak Ame, Kecamatan Seririt. SPBU atau lebih dikenal sebagai pompa bensin ialah satuan unit usaha minyak dan gas perseroan terbatas (PT) pertamina. SPBU artinya perusahaan yang beranjak pada bidang pengalokasian atau penyebaran bahan bakar minyak pada warga luas yang biasanya mendagangkan bahan bakar seperti pertamax, premium, pertamax plus serta solar dan juga menjual bahan bakar seperti gas elpiji dan berbagai oli untuk sepeda motor dan mobil. Namun 4 sebagian besar SPBU 54.811.05 mengalami pergantian karyawan, tercatat sudah bahwa pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 terdapat 3 orang karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Yuda dan Ardana dalam (Novel dan Marchyta, 2021) mengemukakan bahwa turnover dikatakan wajar jika mencapai 5-10 % (%) pertahunnya serta dikatakan tinggi bilamana lebih dari 10 % pertahun. SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt sangat sinkron untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention*, hal ini didukung informasi dari lapangan yang menunjukkan bahwa pada perusahaan ada data terkait pencatatan karyawan masuk dan karyawan keluar yang ditunjukkan di taraf turnover yang terjadi di perusahaan di tahun 2021. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu berat ditambah lagi tuntutan pekerjaan yang meningkat serta tak sesuai dengan kenaikan honor yang tak sesuai pada pekerjaan yang sudah dilakukannya selama bekerja sebagai akibatnya hal tersebut mengakibatkan karyawan mengundurkan diri di perusahaan itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan SPBU 54.811.05 maka diketahui beberapa permasalahan yang tengah dihadapi oleh karyawan, dimana karyawan merasakan beban kerja yang terlalu berat, menurut Yunus, dkk (2021) mengatakan beban kerja mempengaruhi *turnover intention*, hal itu didasari atas pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan tersebut belum mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang bukan menjadi tanggung jawabnya, dengan begitu 7 karyawan yang diberikan kepercayaan atas pekerjaan tambahan tersebut merasakan beban kerja yang berlebihan, dikarenakan pekerjaan tersebut tidak sebanding dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Disisi lainnya dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan adanya perubahan pola pikir karyawan, hal tersebut terlihat dari adanya tindakan yang berbeda dari kebiasaan karyawan seperti waktu yang digunakan kurang efektif sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai dengan tepat waktu yang tak sinkron dari sasaran yang diperlukan dari perusahaan, selain itu karyawan lebih memilih pekerjaan yang lainnya di luar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, emosi yang tidak stabil yang membuat karyawan mudah merasakan lelah, bosan dan mudah tersinggung saat bekerja yang memicu stres kerja meningkat dan menurunkan efektivitas karyawan bahkan gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama bekerja yang membuat timbulnya ketidakpuasan

dalam diri karyawan saat bekerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rijasawitri serta Suana (2020) yang berpendapat bahwa perputaran karyawan terjadi dari sebagian komponen yaitu stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Yuda dan Ardana dalam (Novel dan Marchyta, 2021) turnover dapat terjadi karena banyak penyebab, akan tetapi kepuasan kerja menjadi penyebab yang paling sering terjadi di dalam perusahaan. Bila mana kepuasan kerja karyawan dirasa cukup tinggi maka turnover karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya bila mana kepuasan kerja karyawan cukup rendah maka perputaran karyawan cenderung lebih tinggi serta pendapat yang dikemukakan oleh Indriati, dkk (2021) mengatakan bahwa penyebab yang mengakibatkan perputaran karyawan yaitu stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, fenomena yang terjadi pada SBPU Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt yang cenderung mengalami tingkat *turnover intention* yang cukup signifikan terhadap perusahaan. Pendahuluan harus secara singkat menempatkan studi dalam konteks yang luas dan menyoroti mengapa itu penting. Ini harus mendefinisikan tujuan pekerjaan dan signifikansinya. Keadaan bidang penelitian saat ini harus ditinjau dengan hati-hati, dan publikasi utama dikutip. Harap soroti hipotesis yang kontroversial dan menyimpang jika perlu. Akhirnya, sebutkan secara singkat tujuan utama pekerjaan dan soroti kesimpulan utama. Sedapat mungkin, harap jaga agar pendahuluan dapat dipahami oleh para ilmuwan di luar bidang penelitian anda. Lihat bagian akhir dokumen untuk perincian lebih lanjut tentang referensi. Istilah teknis harus didefinisikan. Simbol, singkatan, dan akronim harus ditentukan saat pertama kali digunakan. Semua tabel dan gambar harus dicantumkan dalam urutan numerik. Metode penelitian harus dimasukkan dalam Pendahuluan. Metode berisi penjelasan tentang pendekatan penelitian, subjek penelitian, pelaksanaan prosedur penelitian, penggunaan bahan dan instrumen, pengumpulan data, dan teknik analisis. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu 1. Semakin tinggi beban kerja yang ada maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. 2. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang ada maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. 3. Semakin baik kepuasan kerja yang

ada maka semakin rendah *turnover intention* karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu 1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. 2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. 3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa.

2. Tinjauan Literatur

a. Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan gelombang yang dimana masing-masing suatu jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Jufri dan Mellanie (2019) adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dipecahkan oleh seorang karyawan atau suatu organisasi dalam periode tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Menurut wangi dalam (Yunus 2021) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan yang memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan. Vanchapo dalam (Aisah et al. 2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih 11 untuk pekerja. Menurut Nabawi dalam (Yunus 2021) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian beban kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya suatu aktivitas dan kewajiban yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus dipecahkan oleh karyawan atau organisasi harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai atau tenaga kerja. Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo dalam (Qoyyimah, 2020) “Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja oleh karyawan, maka perlu pengidentifikasian”. Oleh karena itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain : 1. Kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. 2. Penggunaan waktu kerja Penggunaan waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. 3. Target yang harus dicapai Target adalah kegiatan menentukan tujuan atau batasan ketentuan yang ingin dicapai oleh sebuah rencana.

b. Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja Stres kerja merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri. Antonius Rino Vanchapo, S.Kep dalam (Yunus 2021) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang tengah di hadapinya. Dalam Priansa dalam (Safitri 2019) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan berdampak negatif terhadap individu atau karyawan Rivai dalam (Sulistiyawati, 2020) bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Novitasari (2020) berpendapat bila seorang pemimpin tidak mampu mengatasi tingkat stres kerja dengan baik maka akan menimbulkan masalah terhadap karyawan yang berdampak negatif terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan pengertian stres kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah menciptakan suatu ketidakseimbangan dan ketidakmampuan seseorang atau karyawan yang akan mempengaruhi emosi, pola pikir, dan pekerjaan serta kondisi seseorang dalam bekerja yang berlebihan sehingga akan meningkatkan rasa yang tertekan yang dihadapi oleh karyawan yang

akan berdampak negatif terhadap individu atau karyawan. Indikator Stres Kerja Indikator Stres Kerja menurut Afandi dalam (Malik, 2021) yaitu sebagai berikut: 1. Tuntutan tugas Faktor yang ditentukan dalam pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata letak pekerjaan, dan lokasi geografis. 2. Tuntutan peran Terkait dengan tuntutan peran tekanan yang diberikan pada orang-orang oleh fungsi organisasi dan peran tertentu. 3. Tuntutan antar pribadi Tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain. 4. Struktur organisasi Dideskripsikan organisasi dengan ciri struktur organisasi yang tidak jelas dan ketidakjelasan tentang posisi, peraturan, wewenang, dan tanggung jawab. 5. Kepemimpinan Organisasi tingkat tinggi dalam organisasi memberikan gaya manajemen untuk organisasi, beberapa aspeknya dapat menciptakan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

c. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan tentang pekerjaannya. Menurut Setiawan dalam (Ratnaningsih 2021) bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat membuat seorang individu merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Yulia, dkk. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyebabkan. Menurut Robbins & Judge dalam (Nasution 2017) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan Utomo dalam (Farisi dan Pane 2020). Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seorang individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk mencapai kepuasan di dalam pekerjaannya, sehingga bila mana seorang individu merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya maka mampu meningkatkan keinginan untuk bekerja secara maksimal. Indikator Kepuasan Kerja Indikator kepuasan kerja menurut Davis (dalam Nunung 2018) sebagai berikut: 1. Perputaran (turnover) Apabila kepuasan kerja yang dirasakan

oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi. Komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi karyawan. 2. Tingkat ketidakstabilan (absence) Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Karyawan yang tidak hadir kerja biasanya dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. 3. Umur Adanya kecenderungan karyawan yang lebih tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan karyawan dengan usia lebih muda biasanya mempunyai harapan ideal mengenai dunia kerja, sehingga apabila antara harapan dengan realitas kerja terdapat kesenjangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas. 4. Tingkat pekerjaan Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

d. *Turnover intention*

Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan internal karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan, dan perasaan serta keinginan ini didorong oleh berbagai faktor seperti masalah tingkat gaji (reward), masalah keluarga, lingkungan bisnis, dan lainnya. Jika *turnover intention* yang dikelola dengan buruk maka akan memengaruhi perusahaan. Menurut Tampubolon & Sagala dalam (Yunus 2021) berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Kartono (2017:44) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi atau bisnis secara sukarela, atau dipandang sebagai gerakan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Priansa dalam (Tampubolon dan Sagala 2020) *turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan

mencari tempat kerja lain. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela atau atas pilihannya sendiri. Indikator *Turnover intention* Menurut (Kartono, 2017: 44) ada 3 indikator untuk mengetahui keinginan berpindah karyawan, yaitu: 1. *Intention to quit* (Niat untuk keluar) Karyawan berniat untuk keluar ketika sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan akan mengakhirinya nanti dengan keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau pergi pekerjaannya. 2. *Job search* (Pencarian pekerjaan) Mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar bekerja, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang terasa lebih baik. 3. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar) Mencerminkan orang berpikir tentang bekerja atau tinggal berada di lingkungan kerja. Dimulai dengan ketidakpuasan kerja dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar tempat kerja saat ini.

3. Metode

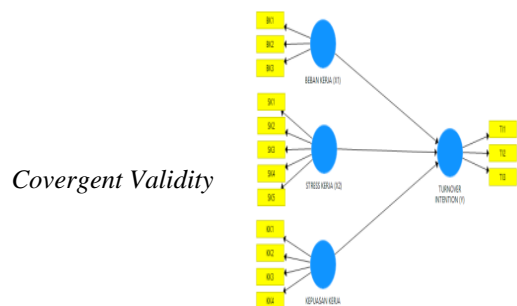
Desa Lokapaksa, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Singaraja-Bali. Dimana, perusahaan ini berfokus dalam bidang penjualan bahan bakar seperti, minyak motor atau mobil dan juga gas. Jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif keseluruhan informasi yang dikumpulkan dan dinyatakan berupa angkaangka, dengan maksud akan mengukur dugaan sementara yang telah ditentukan Sugiyono dalam (Khuril Miftahur Rizky 2021) Data tersebut meliputi jumlah keseluruhan karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa. Data kualitatif adalah informasi yang tidak berwujud nomor serta tidak memperoleh taksiran sebaliknya bersifat petunjuk atau tanda yang didapatkan melalui atasan dan juga karyawan instansi (Struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan. Populasi ialah wilayah generalisasi berlangsung karena adanya subjek/objek tentang memiliki kuantitas dan individualitas tertentu yang ditentukan dari pengamat yang nantinya akan dipahami dan selanjutnya menemukan jalan keluarnya (Sugioyono, 2019:126). Pada percobaan ini yang sebagai populasi yakni semua pegawai SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa sebanyak 36 responden. Sampel ialah taraf dari banyaknya serta keistimewaan yang dipunyai oleh orang itu sendiri (Sugioyono, 2019:127). Proses pengimpunan sampel dari penelitian bisa memakai metode sampling jenuh yang berarti sampel yang

menggantikan banyaknya suatu populasi (Sugiyono, 2019:137). Teknik pengumpulan data menggunakan 2 metode yaitu dokumentasi ialah metode yang bermanfaat untuk mendapatkan masukan serta keterangan berwujud petunjuk maupun penjelasan yang mampu menyongkong eksperimen (Sugiyono 2018:476) dan kuesioner ialah sistem penghimpunan data yang dilaksanakan menggunakan usaha menyampaikan berupa persoalan dan masalah terhadap responden yang wajib dipahami (Sugiyono 2019:199), Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS). Evaluasi model PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model yang bertujuan guna menguji kebenaran serta keterjaminan, inner model memakai 2 tahap yaitu dengan cara yang pertama memakai percobaan t-statistik serta bilangan jalur sistemis dan kedua dengan cara mengobservasi taksiran R² yang didapatkan dengan penyusunan statistik, Wijayanto (2010) mengemukakan bahwa didalam mengukur contoh struktural memakai PLS bisa mengamati melalui nilai R- Square supaya tiap faktor dependen mirip otoritas asumsi dari contoh struktural.

4. Hasil

Dari hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 36 orang, semua kuesioner kembali, Dan selanjutnya untuk teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM yang berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



1) Loading Factor

Ukuran reflektif dinyatakan tinggi bila mana memiliki hubungan yang cukup besar 0,70 menggunakan konstruk yang mau ditarik, tetapi buat penelitian tingkat awal ini, peningkatan skala

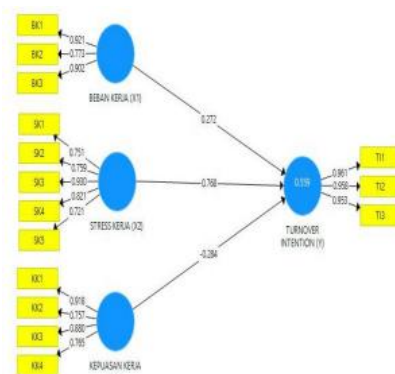
pengukuran kuantitas loading dari 0,5 hingga 0,60 disebut relatif baik.

Tabel 1. Outer Loading

Outer loading	BK	KK	SK	TI
BK1	0,921			
BK2	0,773			
BK3	0,902			
KK1		0,918		
KK2		0,757		
KK3		0,880		
KK4		0,765		
SK1			0,751	
SK2			0,759	
SK3			0,930	
SK4			0,821	
SK5			0,721	
TI1				0,961
TI2				0,958
TI3				0,953

Kuantitas *loading factor* dari seluruh penunjuk sudah mendapatkan atau menghasilkan kuantitas *loading* yang telah memenuhi syarat ialah bertambah tinggi 0,70. Pada penelitian ini kuantitas sangat sedikit termuat pada indeks SK5 yakni sebanyak 0,721. Jadi reflektif dinyatakan tinggi karena berkorelasi di atas > 0,70. Nilai *loading factor* dari semua indikator rata-rata berkorelasi diatas > 0,70. Maka, dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan maka indikator dengan taksiran di atas 0,70 dinyatakan kuat atau mampu menyempurnakan *convergent validity*.

Gambar 2. Nilai loading faktor



2) Average Variance Extraced (AVE)

Untuk mempererat penjelasan yang dinyatakan valid dari konstruk, dengan hal ini peneliti memakai teknik *Average Variance Extraced (AVE)*, nilai AVE dinyatakan baik bila mana diwajibkan diatas > 0,50.

Tabel 2. Nilai Composite Reliability, Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite Reliability
Beban kerja (X1)	0,841	0,911	0,901
Kepuasan Kerja (X3)	0,855	0,877	0,900
Stress Kerja (X2)	0,861	0,905	0,898
Turnover Intention (Y)	0,955	0,974	0,970

Menunjukkan taksiran AVE pada kesemua variabel pada tabel diatas $>0,50$ yang mengatakan bahwa nilai konstruk seluruh variabel mampu melengkapi ketentuan atau bisa dikatakan kuat.

Validitas Discriminat

1) Cross Loading

Discriminant validity membenarkan bahwa tiap rencana pada variabel laten yang bertentangan dengan variabel lainnya, sehingga *discriminant validity* dinyatakan bagus bila mana kuantitas *loading* pada indikator untuk variabel laten yang mempunyai kuantitas *loading* yang signifikan dengan kuantitas *loading* lain kepada variabel laten.

Tabel 3. Cross Loading

<i>Discriminant Validity</i>	BK	KK	SK	TI
BK1	0,921	0,776	0,186	0,200
BK2	0,773	0,733	0,217	0,102
BK3	0,902	0,741	0,170	0,172
KK1	0,787	0,918	0,282	0,183
KK2	0,558	0,757	0,350	0,199
KK3	0,780	0,880	0,258	0,107
KK4	0,763	0,765	0,138	0,132
SK1	0,071	0,272	0,751	0,436
SK2	0,192	0,268	0,759	0,441
SK3	0,326	0,448	0,930	0,682
SK4	0,208	0,168	0,821	0,776
SK5	-0,035	0,146	0,721	0,477
TI1	0,280	0,271	0,800	0,961
TI2	0,150	0,155	0,627	0,958
TI3	0,095	0,123	0,654	0,953

Bisa ditinjau, maka taraf *loading factor* pada setiap indeks peneliti dari tiap-tiap sebuah variabel laten mempunyai nilai *loading factor* yang amat banyak dibanding skala *loading factor* bila mana dikaitkan menggunakan variabel laten lainnya, sehingga tiap variabel laten mempunyai *discriminant validity* yang cukup normal. *Discriminant valid* dilaksanakan untuk meyakinkan bahwa setiap pemahaman dari setiap sebuah variabel laten tidak sama dengan variabel lainnya. Model memiliki *discriminant valid* yang sempurna, bila mana setiap taksiran *loading* pada suatu indikator dalam sebuah variabel laten mempunyai taksiran *loading* yang cukup luas menggunakan skala *loading* lain tentang variabel laten itu sendiri.

2) Akar AVE

Untuk mempererat penjelasan yang dinyatakan valid dari konstruk, dengan hal ini peneliti memakai teknik akar Average Variance Extraced (AVE), konstruk yang baik dipersyaratkan bila mana kuantitas akar AVE $>$ berhubungan antar konstruk laten.

Tabel 4. Akar AVE Average Variance Extraced (Fornell - Larcker Criterion)

<i>Fornell-Larcker criterion</i>	BK	KK	SK	TI
Beban Kerja (X1)	0,868			
Kepuasan Kerja (X2)	0,855	0,833		
Stres Kerja (X3)	0,212	0,325	0,800	
Turnover Intention (Y)	0,191	0,198	0,733	0,957

Menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas $>$ korelasi antar konstruk laten yang mengatakan bahwa kuantitas konstruk seluruh variabel mampu memberi ketentuan atau mampu dikatakan kuat.

Uji Reability

Kriteria kredibilitas bisa pula ditinjau dari kuantitas *composite reliability* serta *cronbach alpha* dari masing-masing konstruk. Konstruk bisa dinyatakan mempunyai kredibilitas yang cukup signifikan bila mana kuantitas *composite reliability* lebih banyak $> 0,70$ serta taksiran *cronbach alpha* $> 0,60$. Dari diatas menunjukkan maka seluruh konstruk pada penelitian ini menciptakan taksiran *icomposite reliability* diatas $>0,70$ dan taksiran *cronbach alpha* diatas $> 0,60$. Jadi mampu ditarik kesimpulan maka seluruh konstruk penelitian ini ialah reliabel.

Pengujian inner model

Pengujian model structural atau inner model dilaksanakan untuk memperkirakan rangkaian renggangan konstruk skala signifikansi serta *R-square* bagi model penelitian, model structural, penilaian melalui *R-square* bagi konstruk endogen dan pengujian-t dan juga signifikan terhadap koefisien parameter jalur struktural. Untuk memperhitungkan model melalui PLS yang dilaksanakan dari mengamati *R-square* pada tiap variabel laten endogen.

Tabel 5. Nilai R-square

	R- Square	R- Square adjusted
TI (Y)	0,559	0,518

Menunjukkan bahwa taksiran dari *Square* terhadap sebuah variabel perputaran yaitu 0,559 dan nilai *R-square Adjusted* yaitu 0,518. Menurut (Hardisman, 2020:11) mengemukakan bahwa nilai *R-Squares* $\geq 0,75$ merepresentasikan contoh tinggi, $\geq 0,50 - 0,75$ berarti model moderat, serta $\geq 0,25 - 0,50$ menandakan contoh rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa 55,9% yang berarti variabel *Turnover intention* bisa ditentukan dari sebuah variabel Beban Kerja, Stress Kerja serta Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa nilai *R-square*

menunjukkan model moderat, sedangkan 44,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tak dicantumkan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang dipergunakan untuk mengukur relasi ialah nilai yang ada di hasil *result iner weight*. pada PLS diuji menggunakan statistik setiap korelasi dilakukan menggunakan simulasi. sehingga mampu dilakukannya teknik *boottraping* terhadap sampel. Pengujian menggunakan *bootstrap* pula dimaksudkan untuk memaksimalkan dilema ketidakselarasan data penelitian.

Result Bootstrapping
(Path Coefficient)

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	0,272	0,289	0,239	2,136	0,023
Stres Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	0,768	0,771	0,130	5,796	0,000
Kepuasan Kerja (X3) -> Turnover Intention (Y)	-0,284	-0,297	0,247	2,153	0,249

Dari hasil *output*, nilai original sample ialah sebanyak 0,272 menggunakan signifikansinya ttabel (1.960). Nilai original sample membuktikan nilai positif menandakan maka Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover intention*. **H1 di penelitian diterima.**

Dari hasil *output*, nilai original sample yakni sebanyak 0,768 menggunakan signifikansinya ttabel (1.960). Nilai original sample membuktikan nilai positif menandakan maka Stress kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover intention*. **H2 di penelitian diterima.**

Dari hasil *output*, nilai original sample yakni sebanyak -0,284 menggunakan signifikansinya >0,05 serta nilai T statistik untuk Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention s sebanyak 2,153 > ttabel (1.960). Nilai original sample membuktikan nilai negatif menandakan maka Kepuasan Kerja berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *Turnover intention*. **H3 di penelitian diterima.**

5. Diskusi

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p-value 0,023 (<0,05) dan t hitung sebesar 2,136 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung. Hasil tersebut mendukung penelitian dari

(Sakul, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada hasil kuesioner yang telah disebar ke perusahaan dan telah di olah data menggunakan teknik SEM-PLS. Hasil yang didapatkan pada outer loading menunjukkan pada indikator BK2 memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 0,733 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa adanya hal-hal yang mempengaruhi hasil uji dari pernyataan tersebut rendah. Dimana ada beberapa penyebab karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu seperti, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang nyaman, sehingga menimbulkan rasa malas, emosi tidak stabil, hilangnya gairah kerja dari karyawan yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, maka hal tersebut berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, lingkungan antar rekan kerja kurang harmonis dikarenakan sering terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman yang berdampak pada pekerjaan yang dikesampingkan lantaran tidak adanya kerjasama dengan rekan kerja, biasanya karyawan terlalu fokus pada ponselnya sehingga sering melupakan pekerjaannya, mungkin apa yang ada di ponsel lebih menarik dibandingkan dengan menyelesaikan pekerjaannya tentu hal tersebut menjadi pengganggu disela aktivitas karyawan bekerja. Bahkan sering ditemui bahwa karyawan terlalu segan untuk menolak pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk begitupun tugas yang terdahulu selalu dihindarkan untuk dikerjakan karena lebih fokus pada tugas baru yang diberikan, karyawan sering tidak memanfaatkan waktu yang ada dengan baik karena lebih memilih bersantai, senang dengan dunianya sendiri seperti lebih banyak melamun, bercanda dengan rekan kerja diluar pekerjaannya. Sering menunda-nunda pekerjaan ketika merasa tugas yang dibebankan tersebut terlalu sulit atau diluar kemampuannya sehingga tugasnya dibiarkan begitu saja yang berakibat pada tugas tidak diselesaikan tepat waktu. Kebiasaan sering karyawan yaitu tidak melakukan perencanaan awal dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu tertentu, sehingga sering keteteran dan adanya hambatan dari hal-hal yang tidak terduga. Lingkungan tempat kerja yang tidak kondusif dikarenakan perusahaan terletak di jalan raya dimana mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja yang berakibat tidak fokus dalam mengerjakannya hal tersebut pun menyebabkan

pekerja tidak selesai tepat waktu. Karyawan mudah merasa bosan dikarenakan tidak ada tantangannya dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Karyawan merasa jika semakin meningkatnya beban kerja maka karyawan akan merasa kelelahan dan memiliki waktu luang yang sedikit. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan jumlah dimana pekerjaan yang harus dilakukan terlalu banyak atau terlalu sedikit atau dalam hal kualitas pekerjaan apa yang harus dilakukan, ketika banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya baik fisik maupun keterampilan dan waktu tertentu merupakan sumber stres, sehingga karyawan merasa ingin untuk resign dari pekerjaannya. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan *turnover intention* karena jika karyawan keluar maka perusahaan harus mencari penggantinya. Jadi untuk menurunkan *turnover intention* maka beban kerja perlu disesuaikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu (Sutikno 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memberikan hasil yang signifikan ini berarti setiap kenaikan beban kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap *turnover intention*. hal ini berarti beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin banyak pula beban karyawan tersebut dan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Luh Tesi Riani dan Putra 2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak positif terhadap *turnover intention*. Menurut Fitriantini, dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention*, dikatakan signifikan karena bila mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Indriati, dkk (2021) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p-value 0,000 (<0,05) dan t hitung sebesar 5,903 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung. Hasil tersebut mendukung penelitian dari (Sari & Rivai, 2021) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover. Pada hasil kuesioner yang telah disebar ke perusahaan dan telah di olah data menggunakan teknik SEM-PLS. Hasil yang didapatkan pada outer loading menunjukkan pada indikator SK5 memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 0,721 dengan pernyataan “Atasan dalam perusahaan mampu membimbing, mengarahkan dan mengontrol karyawan sangat baik dan menyenangkan”. Berdasarkan hasil uji tersebut, dimana ada beberapa hal yang mempengaruhinya seperti, atasan yang terlalu galak terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa tertekan dalam bekerja karena tidak adanya hubungan yang harmonis dengan atasan, atasan yang terlalu berorientasi pada diri sendiri dimana lebih mementingkan dirinya sendiri dibandingkan kesejahteraan karyawan, memiliki atasan yang terlalu keras kepala tidak pernah mendengarkan keluh-kesah karyawan sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan, terkadang atasan terlalu menuntut karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaan yang bukan bidangnya dan tidak pernah merasa atas apa yang dikerjakan karyawan sehingga selalu dianggap salah hal tersebut tentunya membuat karyawan tertekan dan berakibat pada stres. Atasan yang terlalu cuek, tidak ramah dan tidak mau membantu karyawan disaat kesulitan dalam melaksanakan segala pekerjaannya, atasan yang terlalu menjaga jarak dengan karyawan sehingga karyawan merasa takut apabila ingin berdekatan dengan atasan. Atasan terkadang tidak adil terhadap karyawan karena terlalu pilih kasih dimana selalu mengistimewakan salah satu karyawan yang menurut atasan itu paling baik diantara yang lain sehingga terjadinya ketidaksetaraan antar karyawan yang dapat menimbulkan kecemburuan sehingga nantinya dapat menurunkan etos kerja karyawan tentunya hal tersebut akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Bila mana pemimpin tidak mampu menjadi contoh yang baik bagi karyawan maka hal tersebut akan berdampak negatif terhadap karyawan bahkan sampai keperusahaan, membimbing karyawan merupakan suatu keharusan atasan untuk mengarahkan dan mengontrol karyawan agar menjadi lebih baik lagi. Namun pemimpin gagal dalam melayani maksudnya pemimpin menjadi inspirasi bagi seluruh karyawan di dalam

perusahaan, karyawan akan bersikap acuh kepada perusahaan karena pemimpin tidak memberikan contoh yang baik dalam melayani. Selanjutnya yaitu kegagalan dalam berkomunikasi, pentingnya komunikasi akan membentuk hubungan yang baik bagi karyawan dengan pemimpin namun gagalnya suatu komunikasi karena pemimpin sibuk dengan urusannya sendiri atau bisa dikatakan karyawan takut berkomunikasi dengan atasannya tersebut. Menurut Effendi dalam (Ida dan I Komang 2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau stres emosional seseorang yang menghadapi kebutuhan, hambatan dan hambatan yang luar biasa yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, mental dan fisik orang tersebut. Hal ini perlu diperhatikan bagi perusahaan SPBU agar dapat mengelola tingginya stres kerja pada karyawan dan memperkecilnya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan yang bijak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Fitriantini, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja dan *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Menurut Khalid, dkk (2022) berpendapat bahwa pada variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta Selatan. Dikatakan signifikan karena karyawan merasa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan kesulitan karyawan untuk mempersiapkan pekerjaannya untuk bekerja menjadi tidak menarik untuk dilakukan dan membosankan. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan pada karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai p-value 0,249 (0,05) dan t hitung sebesar 2,153 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung. Hasil tersebut mendukung penelitian dari Hasyim, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada hasil kuesioner yang telah disebar ke perusahaan dan telah di olah data menggunakan teknik SEM-PLS. Hasil yang didapatkan pada outer loading menunjukkan pada indikator KK2 memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 0,757 dengan pernyataan “Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hal-hal dapat mempengaruhinya seperti, karyawan jika tidak bekerja mereka selalu memiliki alasan yang dipertanggungjawabkan bilamana ditanya oleh atasan, perusahaan harus memiliki kebijakan cuti yang jelas agar karyawan tidak memanipulasi terhadap izin yang menjadi haknya. Karyawan sering beralasan yang mengakibatkan mereka minta izin secara mendadak seperti, kemacetan lalu lintas karena seperti yang diketahui bahwa hal-hal yang tak terduga sering dihadapi saat di jalan, sehingga atasan akan bisa menerima dengan baik dan menghargainya, biasanya karyawan tidak bekerja karena sakit ini menjadi alasan yang sering dilakukan karyawan namun tidak menyertakan surat sakit hal itu menjadi pertanyaan yang besar terhadap perusahaan. Interaksi dengan rekan kerja yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dan secara tidak langsung membuat karyawan merasa mencintai pekerjaannya begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, menurut penjelasannya di masa sekarang ini kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap minat seseorang untuk keluar dari perusahaan, hal ini dikarenakan faktor kesulitan dalam mencari pekerjaan bahkan jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi karyawan akan tetap berada di perusahaan. Jika hal tersebut dapat diciptakan maka karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan kerja sehingga membuat karyawan memilih untuk menghabiskan sisa karirnya di SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt sehingga *Turnover intention* karyawan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SPBU Desa Lokapaksa. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Hasyim, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, Tbk Lingkup Jabar II. Menurut penelitian yang dilakukan (Ida dan I Komang 2017) menyatakan bahwa dalam pengujian hipotesis pada

pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention tidak menemukan pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap turnover dengan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penerimaan H_0 maka kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Inn Express Bali Raya Kuta, hal tersebut sama juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syaefudin, 2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Dikatakan tidak signifikan karena bila mana kepuasan kerja karyawan meningkat, maka belum tentu *turnover intention* karyawan akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka tidak terlalu memberikan pengaruh penurunan yang besar terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan masih merasa memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya sehingga walaupun kepuasan kerja menurun, *turnover intention* karyawan pada SPBU tidak terlalu meningkat begitupun sebaliknya. Menurut Supriadi, dkk (2021) berpendapat bahwa faktor yang berperan dalam tingkat Turnover karyawan di suatu perusahaan, diantaranya yaitu dari stres kerja, kompensasi gaya kepemimpinan dan kesempatan promosi.

6. Kesimpulan

Sesuai keputusan penelitian yang sudah dijabarkan diatas, sehingga mampu menarik kesimpulan:

- Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikannya terhadap *Turnover intention* pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt.
- Stress Kerja menyimpan pengaruh positif dan signifikannya terhadap Turnover intentions pada SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt.
- Kepuasan Kerja memegang pengaruh negatif dan tidak adanya signifikannya terhadap Turnover intention bagi SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt.

7. Persembahan

Kami mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan wawasan dan keahlian yang sangat membantu penelitian ini, meskipun mereka mungkin tidak setuju dengan semua interpretasi/kesimpulan penelitian ini.

8. Referensi

- Aisah, S. N., Dkk. (2022). Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *4(1)*, 31–38.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, *1(1)*, 29–42.
- Fitriantini, R., Dkk. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, *8(1)*, 1–20.
- Hardisman. (2020). *Analisis partial least square structural equation modelling (PLS-SEM): Langkah praktis SmartPLS TM 3.3 dengan penerapan pada penelitian kesehatan*. CV. Bintang Surya Madani.
- Hasyim, Dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention karyawan (studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah, TBK Lingkup Jabar II). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *13(2)*, 21–36.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, *11(1)*, 51–62.
- Ida, B. D. P. Y., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6(10)*, 5319–5347.
- Indriati, H. I. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, *23(3)*, 491–501.
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi kasus karyawan marketing PT. Jayamandiri Gemassejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *XIV(2)*, 275–285.
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout: Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Deepublish.
- Khalid, Dkk. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention: Bukti empiris dari sektor agribisnis di Indonesia. *Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, *2(1)*, 76–85.

- Khuril, M. R., Saroh, S., & Zunaidan, D. (2021). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi kasus pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(1), 110–118.
- Luh Tesi Riani, N., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Malik, M. M., Dkk. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Nasution, M. I. (2017). Nasution 407–428 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Oktober 2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention: Understanding the role of leadership and organizational commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1–14.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan swalayan Valentine di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Nunung, A. S., Sudaryo, Dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (Edisi I). ANDI.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466–480.
- Syaefudin, M. F., & Prayekti. (2020). Pengaruh job embeddedness, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. *E B a N K*, 11(2), 57–64.
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(2), 170–180.
- Sulistiyawati, N. L. K. S., Wedani, N. P. S., & Wiartha, I. N. G. M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada divisi culinary Mandapa, A Ritz-Carlton Reserve Ubud, Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 9(1), 29–34.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. H. (2021). Analisis faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1(20), 450–473.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65–74.
- Qoyyimah, Dkk. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–14.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Wan Qian. 1(1).



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).