



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-  
TAPANULI TENGAH**

**Fatimah Azzahrah**

STIE Al Washliyah Sibolga

**Rosmita Ambarita**

STIE Al Washliyah Sibolga

**Heriyawan Hutagalung**

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [fatimahazzahrah1708@gmail.com](mailto:fatimahazzahrah1708@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction and Workload on Turnover Intention at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Central Tapanuli. The type of research used in this study is the causal associative research method. The sample in this study was 60 employees at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Central Tapanuli. The results of the study show that based on the analysis of the determination coefficient obtained, it is 0.654, this means that what happens to the variation of the dependent variable Turnover Intention (Variable Y) is 65.4% determined by the independent variables Job Satisfaction (Variable X1) and Workload (Variable X2) simultaneously and the remaining 34.6% is determined by other factors not discussed in this study. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-value of Job Satisfaction of 2.131 is greater than the t table of 2.00247 ( $2.131 > 2.00247$ ), and the significance is  $0.0037 < 0.05$ , then the Job Satisfaction variable (X1) has an effect and is significant on Turnover Intention (Y) at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Central Tapanuli, meaning  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted and Workload of  $7.664 > t$  table 2.00247, with a significance of  $0.000 < 0.05$ , then the Workload variable (X2) has an effect and is significant on Turnover Intention at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Central Tapanuli,  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the calculated F value is  $57.797 > F$  table 3.16 and the significance is  $0.000 < 0.05$  so that the hypothesis stating that Job Satisfaction and Workload have a significant effect simultaneously on Turnover Intention at PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Central Tapanuli can be accepted.*

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, and Turnover Intention*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausal (causal associative research). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah sebanyak 60 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan analisa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,654 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Turnover Intention (Variabel Y) 65,4% ditentukan oleh variabel bebas Kepuasan Kerja (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 2,131 lebih besar dari t tabel sebesar 2,00247 ( $2,131 > 2,00247$ ), dan signifikansi  $0,0037 < 0,05$ , maka variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah, berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dan Beban Kerja sebesar  $7,664 > t$  tabel 2,00247, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung  $57,797 > F$  tabel 3,16 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh xiv signifikan secara bersama atau simultan terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah dapat diterima.

# ***PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH***

***Kata Kunci:*** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis di Indonesia saat ini semakin ketat. Perusahaan-perusahaan, baik yang besar maupun kecil, dituntut untuk memiliki keunggulan serta kemampuan dalam bertahan dan bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Salah satu faktor utama yang menjadi penentu dalam daya saing suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk mengelola potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Manajemen SDM yang baik tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan, tetapi juga untuk menjaga kepuasan karyawan agar mereka tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah turnover intention, yakni kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena ini dapat merugikan perusahaan karena dapat mengganggu stabilitas kerja, meningkatkan biaya operasional, serta mengganggu produktivitas yang telah dicapai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memantau dan menanggulangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan turnover intention, seperti beban kerja yang tidak sesuai dan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam menjaga motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berakibat pada menurunnya kinerja, rendahnya motivasi, dan pada akhirnya menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan atas hasil kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat turnover intention, di mana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Selain kepuasan kerja, beban kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi turnover intention. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan dapat merasa tidak dihargai atau merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang akhirnya meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Beban kerja yang tidak seimbang dapat merusak kesejahteraan karyawan dan mempengaruhi hubungan mereka dengan perusahaan. Penelitian oleh Fitriani (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperburuk kondisi emosional karyawan dan meningkatkan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk menjaga kinerja dan kepuasan karyawan di perusahaan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan relevansi antara kepuasan kerja, beban kerja, dan turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2019) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dan beban kerja yang tinggi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan turnover intention pada karyawan. Mereka juga menemukan bahwa ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu,

penelitian oleh Hasan (2017) menemukan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik, juga menghadapi tantangan yang serupa terkait dengan turnover intention. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan merasa beban kerjanya tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Hal ini berpotensi menyebabkan mereka berencana untuk keluar atau mencari pekerjaan lain, yang tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention agar perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat untuk menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan beberapa masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah?
- Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah?
- Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap turnover intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini mencakup beberapa hal penting sebagai berikut:

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.
- Dampak beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan terhadap turnover intention.
- Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat turnover intention, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, dan turnover intention, serta untuk menawarkan solusi yang dapat membantu PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih baik dan berkomitmen pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menghambat kinerja. Edy Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, dan faktor psikologis. Sedangkan menurut Robbins (2016), kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan antara penghargaan yang

diterima dan yang diharapkan. Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul karena pemenuhan kebutuhan antara karyawan dan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, Sidik dan Safitri (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang berimbas pada kinerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Edy Sutrisno (2019), antara lain: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan, kondisi kerja, dan aspek sosial. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan tentang kepuasan kerja. Misalnya, gaji yang memadai, kesempatan untuk berkembang, serta pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Agustini (2019) menyebutkan beberapa aspek penting dalam kepuasan kerja: supervisi yang baik, interaksi antar rekan kerja, upah atau imbalan yang sesuai, kesempatan karir, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Aspek-aspek ini saling berhubungan dan mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, upah yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dari atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Setiap indikator ini memiliki peran dalam menilai tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu. Menurut Suci R. Ma'rih (2017), beban kerja berkaitan dengan kapasitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendukung kinerja mereka.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor lingkungan fisik dan psikis sangat mempengaruhi beban kerja. Suwatno (2018) menjelaskan bahwa kondisi fisik seperti ruang kerja, peralatan, dan ventilasi yang baik akan mendukung pekerjaan. Sementara faktor psikis, seperti pekerjaan yang berlebihan atau pengawasan yang buruk, dapat meningkatkan stres dan mengurangi efisiensi kerja.

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif seperti peningkatan absensi, menurunnya kualitas kerja, dan keluhan pelanggan. Irawati (2017) menambahkan bahwa karyawan yang terlalu banyak beban kerja dapat mengalami kelelahan yang berdampak pada penurunan performa.

d. Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyebutkan indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja. Jika kondisi tersebut tidak sesuai, maka beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat.

2.1.3 Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut Pricelda dan Pramono (2021), turnover intention menunjukkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Jika tingkat turnover tinggi, perusahaan akan menghadapi masalah ketidakstabilan dan biaya yang lebih tinggi untuk mengganti karyawan yang pergi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention termasuk kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan peluang untuk mencari pekerjaan lain. Rahayuningsih (2018) mengungkapkan bahwa semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk memiliki turnover intention. Sebaliknya, kurangnya kepuasan atau kesempatan yang terbatas akan meningkatkan kemungkinan karyawan berpikir untuk pindah.

c. Dampak Turnover Intention

Dharma (2016) menjelaskan bahwa turnover dapat mengakibatkan biaya tambahan bagi perusahaan, seperti biaya penarikan karyawan baru dan pelatihan. Selain itu, turnover dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

d. Indikator-Indikator Turnover Intention

Menurut Mobley et al. (2016), indikator turnover intention meliputi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Jika karyawan sering memikirkan untuk keluar atau mulai mencari pekerjaan baru, itu menunjukkan adanya turnover intention yang tinggi.

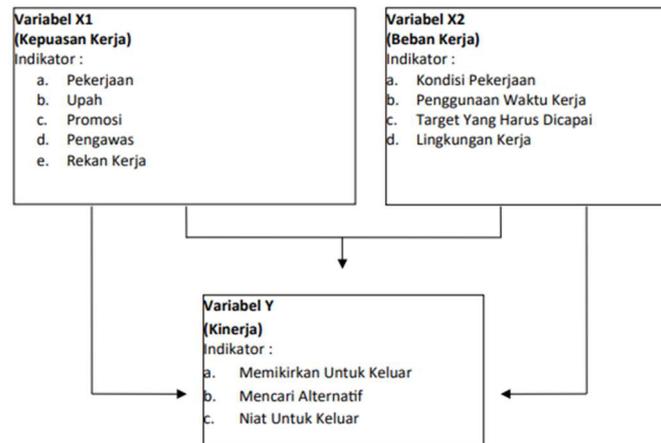
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir merupakan suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah.

Manfaat kerangka pikir diantaranya membantu peneliti untuk menempatkan penelitian dalam konteks yang lebih luas. Selain itu juga membantu peneliti dalam menguji rumusan masalah. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menciptakan situasi yang tidak nyaman bagi karyawan. Tentunya akan menyebabkan

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH**

masalah bagi perusahaan. Adapun kerangka pikir penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Afandi (2018:82), Koesomowidjojo (2017:33), Mobley et al. (2016:150)

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan  
Beban Kerja Terhadap Turnover Intention**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Penulisan hipotesis tidak dapat disebut kebenaran. Meskipun dirancang berlandaskan data yang valid dan kuat. Untuk membuktikan hipotesis ini benar atau tidak, maka harus melakukan penelitian terlebih dahulu. Hasil penelitian akan menunjukkan apakah sesuai dengan hipotesis atau justru menemukan temuan baru. Menurut Sugiyono (2018:63),

hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Menurut Hardani et al. (2020), menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan pengertian hipotesis dan rumusan masalah di atas, penulis memberikan jawaban sementara atas penelitian ini bahwa :

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah.

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Positif Dan Signifikan Turnover Intention Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga-Tapanuli Tengah.

H3 : Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal (causal associative research). Menurut Sugiyono (2016:37), jenis penelitian asosiatif kausal ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan erat berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika karena data yang disajikan berhubungan dengan angka. Menurut Sunyoto (2016), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berupa bilangan atau angka-angka yang nyata, dirangkai sebegitu rupa oleh peneliti sehingga mempermudah untuk dibaca dan dipahami bagi yang membutuhkan. Dari kesimpulan di atas yaitu dengan melalui penelitian kuantitatif, sekumpulan fakta atau kenyataan yang ada mampu diramalkan dan diuji berdasarkan teori-teori yang terkait sehingga mempermudah untuk dinahami dan dimenoreti bagi orang-orang yang memakai penelitian

**Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator		Skala
Kepuasan Kerja (Variabel X1)	Kepuasan Kerja merupakan suatu perasaan yang meyakinkan atau tidak meyakinkan dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya (Mangkunegara, 2015: 117)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	10 item
Beban Kerja (Variabel X2)	Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. (Rubiarti, 2018:7)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan Kerja	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10	10 item
Turnover Intention (Variabel Y)	Turnover Intention merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan factor – factor tertentu. (Astuti, 2019:80)	1. Memikirkan untuk keluar 2. Mencari alternatif 3. Niat untuk keluar	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10	10 item

Sumber : (Mangkunegara, 2015: 117), Rubiarti, 2018:7), . (Astuti, 2019:80)

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Turnover Intention. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan lima pilihan yang diperinci sebagai berikut:

- a. Untuk aspek Kepuasan Kerja sebanyak 10 item
- b. Untuk aspek Beban Kerja sebanyak 10 item
- c. Untuk aspek Turnover Intention sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuisisioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 option yang masing-masing pertanyaan diberi nilai sebagai berikut :

- a. Skor untuk option SS diberi nilai 5
- b. Skor untuk option S diberi nilai 4
- c. Skor untuk option KS diberi nilai 3

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH**

- d. Skor untuk option TS diberi nilai 2
- e. Skor untuk option STS diberi nilai 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:122) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga- Tapanuli Tengah. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data hasil dari kuesioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala likert dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala likert**

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.2 kemudian peneliti membuat garis kontinum.

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : 5 - 1 = 4
- d. Jarak Interval : (5 - 1) : 5 = 0,8

Dengan Kategori Skala Sebagai Berikut :

**Kategori Skala**

Kategori Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono 2017

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validasi Variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Adapun hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Validitas  
Kepuasan kerja, Beban Kerja  
dan *Turnover Intention***

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
<b>Variabel X1 (Kepuasan kerja)</b>			
Item 1	0,494	0,30	Valid
Item 2	0,423	0,30	Valid
Item 3	0,677	0,30	Valid
Item 4	0,735	0,30	Valid
Item 5	0,495	0,30	Valid
Item 6	0,557	0,30	Valid
Item 7	0,327	0,30	Valid
Item 8	0,563	0,30	Valid
Item 9	0,640	0,30	Valid
Item 10	0,604	0,30	Valid
<b>Variabel X2 (Beban Kerja)</b>			
Item 1	0,593	0,30	Valid
Item 2	0,637	0,30	Valid
Item 3	0,767	0,30	Valid
Item 4	0,719	0,30	Valid
Item 5	0,649	0,30	Valid
Item 6	0,674	0,30	Valid
Item 7	0,331	0,30	Valid
Item 8	0,652	0,30	Valid
Item 9	0,525	0,30	Valid
Item 10	0,630	0,30	Valid
<b>Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)</b>			
Item 1	0,721	0,30	Valid
Item 2	0,713	0,30	Valid
Item 3	0,654	0,30	Valid
Item 4	0,722	0,30	Valid
Item 5	0,723	0,30	Valid
Item 6	0,750	0,30	Valid
Item 7	0,645	0,30	Valid
Item 8	0,697	0,30	Valid
Item 9	0,627	0,30	Valid
Item 10	0,586	0,30	Valid

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* Pengawai di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention***

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel 4.14

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan**  
***Turnover Intention***

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,852	Reliabel
2	Beban Kerja	0,886	Reliabel
3	Turnover Intention	0,913	Reliabel

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Kepuasan kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

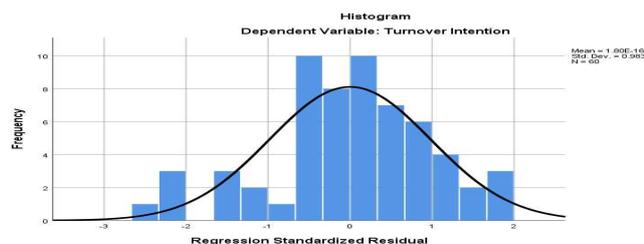
**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

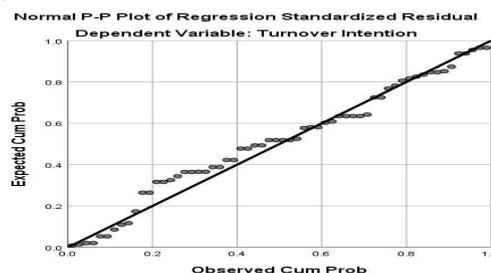
**Analisis grafik**

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada gambar 4.2.



**Sumber :** Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH**

Pada gambar 4.3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uraian pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga – Tapanuli Tengah, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai  $r$  kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Turnover Intention.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Turnover Intention sebesar 0,545, dan hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention sebesar 0,791, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention sebesar 0,545 termasuk kategori sedang, sedangkan korelasi Beban Kerja dengan Turnover Intention sebesar 0,791 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dengan Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,654 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Turnover Intention (Variabel Y) 65,4% ditentukan oleh variabel bebas Kepuasan Kerja (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (Variabel X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 2,00247 dan  $t$  hitung = 2,131. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel dengan signifikan  $0,037 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $t$  tabel = 2,00247 dan  $t$  hitung = 7,664. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kepuasan Kerja yang baik dan dengan Beban Kerja pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah, maka Turnover Intention akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai  $F$  tabel = 3,16 dan  $F$  hitung 57,797.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH**

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sibolga - Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Astuti, W. D., Johansyah, & Akbar Ali. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. *Jurnal Manajemen*, 1(19), 25-36.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Irawati, R. (2017). Dampak Beban Kerja. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operator PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, Konopaske, & Matteson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1(4), 145-157.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2).
- Nadia Rubiarty. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji. *Jurnal Manajemen*, 1(6), 20-26.
- Priansa, J., & Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(3), 712-721.
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127-136.
- Rahayuningsih, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah KC Solo. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

***PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) SIBOLGA-TAPANULI TENGAH***

- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Mega Auto Central. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 195-200.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. (2024). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Suci R. Ma'rih, & Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmita Ambarita, & Heriyawan Hutagalung. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Mega Auto Central. *Jurnal STIE Al-Washliyah Sibolga*, 3, 203-207.
- Fitriantini, Rini. (2020, Maret). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 1-15.