

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI PT SK-LOGISTIK INDONESIA TAHUN 2020

Retno Wahyu Haryanto ¹, Mudjiardjo ², Abdullah Ade Suryobuwono ³
 Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

Correspondence			
Email: retnoheryanto@gmail.com		No. Telp:	
Submitted 4 Februari 2025	Accepted 10 Februari 2025	Published 11 Februari 2025	

ABSTRAK

Dengan berkembangnya kebutuhan akan permintaan barang dan jasa yang semakin tinggi, mendorong perusahaan freight forwarder untuk terus berkembang mengikuti kondisi pasar serta permintaan konsumen saat ini, dimana dalam hal ini karyawan merupakan aset yang penting perusahaan harus mampu mengelola SDM yang ada agar tercipta sinergi antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan. Namun terkadang kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian rupa bagus dapat dirusak oleh SDM yang ada di dalam perusahaan dimana pada saat ini perusahaan dihadapkan pada tingginya tingkat intensi turnover karawan yang disebabkan beban kerja berlebih, kompetensi yang tidak sesuai sehingga kepuasan kerja pegawai tidak dapat terpenuhi Tujuan dari penelitian ini adalah untk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Penelitian ini dilakukan di PT. SK-Logistik Indoneisa.. Penelitian ini dianalisis melalui metode deskriptif kuantitatif dimana metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dengan metode analisis regresi berganda dua tahap dengan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SK-Logistik Indoneisa dengan sampel sebanyak 120 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan; Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan; Kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan; Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan; Kepuasan kerja mampu berfungsi menjadi mediator beban kerja terhadap turnover intention yang bersifat positif; Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Variabel Kompetensi Kerja terhadap Variabel Turnover Intention yang bersifat negatif.

Kata Kunci: Beban kerja, Kompetensi, Kepuasan kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya kegiatan perdagangan pada ekonomi global, mendorong semua pihak melakukan perilaku bisnis demi tercipta nya arus perputaran barang dan jasa yang dibutuhkan setiap individu maupun kebutuhan suatu negara. Dengan berkembangnya kebutuhan akan permintaan barang dan jasa yang semakin tinggi, mendorong perusahaan freight forwarder untuk terus berkembang mengikuti kondisi pasar serta permintaan konsumen saat ini dimana kegiatan yang dilakukan adalah mengurus dokumen export-import, mengurus schedule keberangkatan suatu barang, menghitung biaya storage dan transportasi nya sampai dengan ke titik tujuan. Dalam hal ini perusahaan yang ditunjuk untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan demi kelancaran pengiriman barang melalui moda darat (ED), laut, udara (XQ), pengiriman domestik dan internasional, sampai dengan diterima oleh penerima. perusahaan harus mampu bergerak cepat dalam melakukan pelayanan, karena dalam pengiriman dibutuhkan just in time, perusahaan harus mampu secara cepat menyampaikan informasi terkait pengiriman, pengurusan dokumen secara capat dan tepat.

Dalam perdagangan, saat ini perusahaan harus terus meningkatkan kualitas SDM karena pencapaian dan target perusahaan sangat ditentukan dari aspek semua lini yang ada pada para pekerjanya dan harus berhasil mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah sangat penting membuat para pengusaha sadar bahwa karyawan atau para pekerjanya adalah aset penting bagi perusahaan. Sebagai aset utama dalam perusahaan, setiap

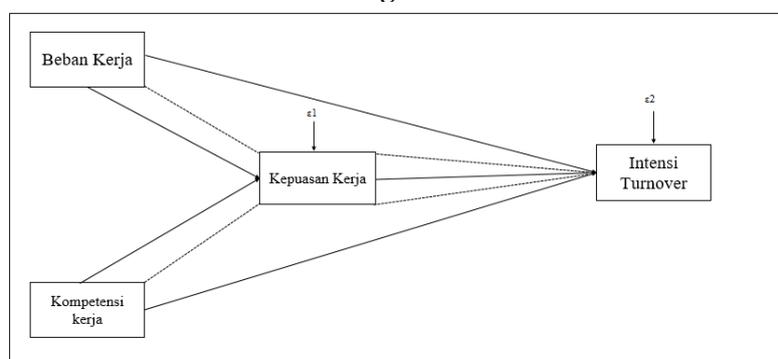
pegawai diharapkan menghasilkan kinerja yang optimal dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan sebagai bagian asset terpenting bagi perusahaan, perusahaan harus mampu mengelola SDM yang ada agar tercipta sinergi antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan. Seorang karyawan bekerja dengan baik dan serius akan dapat membuat kinerja perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan sesuai dengan yang diinginkan. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan menurun.

PT SK - Logistik Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang freight forwarder yang menyediakan jasa pengiriman ekspot impor, pengiriman barang dengan kargo bermuatan peti kemas (bermuatan penuh (Full Container Load / FCL), maupun kargo yang bermuatan sedikit (Less than Container Load / LCL), break bulk), pengurusan dokumen dan beacukai, warehousing, pengiriman via darat, laut, serta layanan pendukung seperti trucking untuk memindahkan barang dari dan ke pelabuhan serta dari warehouse ke tempat tujuan (tempat produksi). Sejalan dengan perkembangan dan perubahan bisnis dalam jasa pengiriman barang bahwa dalam bidang jasa pengiriman barang mengalami perkembangan yang luar biasa terkait dengan perubahan peraturan, kemajuan teknologi, dan tekanan dari pelanggan dan pesaing yang menuntut perusahaan untuk terus berkembang agar dapat bertahan dan berhasil (Murphy dan Daley 2001). Dimana PT SK - Logistik Indonesia di harapkan untuk menyediakan menyediakan layanan yang berkualitas kepda seluruh pelanggan, pengiriman yang cepat, tepat waktu tanpa adanya delay, menyediakan informasi terkini seputar regulasi yang berjalan, informasi mengenai pengiriman barang, penyelesaian kendala -kendala yang terjadi seperti masalah bea dan cukai, barang rusak atau hilang, masalah dalam dokumentasi guan kelancaran pengiriman dan seputar layanan yang mereka berikan dimana dalam hal ini perusahaan sangat berharap seluruh SDM yang mereka miliki didalam perusahaan mampu menangani permasalahan yang ada dalam proses bisnis dan menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Namun terkadang kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian rupa bagus dapat dirusak oleh SDM yang ada di dalam perusahaan tersebut, baik langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan itu sendiri yang sulit dicegah, salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut yaitu niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intentions*) yang berujung dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi Trisnawati 2016). Seperti yang terjadi pada PT SK-Logistik Indonesia saat ini dimana tingkat turnover intention masih sangat tinggi saat ini.

C. Hipotesis

**Gambar 2.1
Kerangka Teori**



Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut diatas, dapat dirumuskan hipotesis sementara bahwa:

- H1: Diduga terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT SK-Logistik Indonesia
- H2: Diduga terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT SK -Logistik Indonesia
- H3: Diduga terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap intensi *turnover* di PT PT SK -Logistik Indonesia
- H4: Diduga terdapat pengaruh langsung kompetensi kerja intensi *turnover* di PT SK -Logistik Indonesia
- H5: Diduga terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja kerja terhadap intensi *turnover* di PT SK -Logistik Indonesia
- H6: diduga terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja
- H7: diduga terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi dan logistik, yaitu PT SK-Logistik Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT SK-Logistik Indonesia ini dilakukan bulan Maret s/d Agustus 2020.

B. Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Manager, supervisor dan karyawan PT SK-Logistik Indonesia yang berjumlah 300 orang.

2. Sample

Arikunto (2006, h.134) menyatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Semakin besar persentase sampel dari populasi maka hasil penelitian akan semakin baik.

Pada penelitian ini jumlah persentase yang digunakan adalah sebesar 25% dari jumlah persentase maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang yaitu, Manager, supervisor dan karyawan PT SK-Logistik Indonesia. Namun untuk memiliki hasil penelitian yang valid kuesioner disebarakan keseluruh karaywan PT. SK-Logistik dan didapatkan bahwa dari seluruh kuesioner yang disebarakan terdapat 120 orang yang memebrikan feedback terhadap kuesioner tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner kepada 120 responden yaitu, karyawan pelayanan jasa kantor PT SK-Logistik Indonesia sesuai dengan jumlah kapal yang dimiliki perusahaan.

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor angket tentang beban kerja (X_1), kompetensi kerj (X_2) dan kepuasan kerja (Y), turnover intantion (Z).

Data diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standar deviasi*), distribusi frekuensi (*varian*), nilai minimum dan maksimum, rentang antara nilai minimum dan maksimum (*range*), keragaman data (*varians sampel*), total nilai (*sum*), disertai grafik histogram dari setiap variabel penelitian:

B. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian data akan dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), dimana analisis ini akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa di bandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Hasil analisis jalur (*path analysis*) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

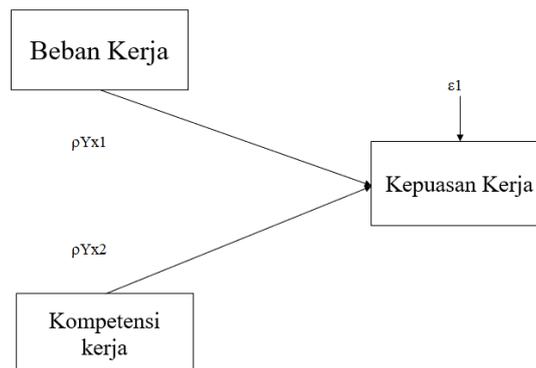
1. PENGUJIAN SUB STRUKTUR 1

Regresi persamaan substruktur 1 digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2. Untuk pengujian substruktur 1 memiliki persamaan:

$$Y = \rho Y_{x1} X1 + \rho Y_{x2} X2 + \rho Y \epsilon 1$$

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Gambar 4.1
Bagan Uji Sub Struktur 1



Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan Sub Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1699,841	2	849,921	18,862	,000 ^b
	Residual	5272,084	117	45,061		
	Total	6971,925	119			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan hasil Uji F Analisis Sub struktir 1 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pada table 4.12 menunjukkan uji simultan / uji F dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil uji F pada sub struktur 1

didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,862 > 3,0738$), sehingga dapat dikatakan bahwa koefisien jalur signifikan.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial Sub Struktur 1
Coefficients^a

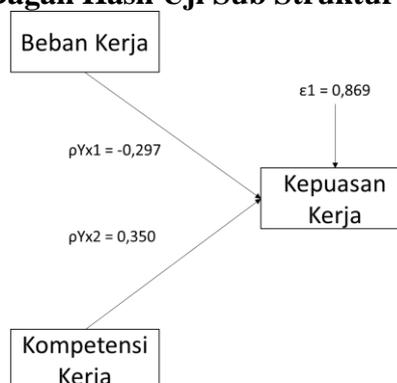
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,961	6,026		7,461	,000
Beban Kerja	-,297	,085	-,297	-3,508	,001
Kompetensi Kerja	,350	,094	,313	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji T Analisis Sub struktur 1 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 Pada table 4.13 menunjukkan uji parsial / uji T dengan hasil signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05, Berdasarkan uji t pada persamaan regresi sub struktur 1 yang didapat karena nilai thitung > ttabel dari sisi negatif ($-3,508 > 1,98045$) dengan koefisien regresi yang didapat bernilai negatif yaitu sebesar -0,297, maka dapat disimpulkan Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Variabel Kepuasan Kerja
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 Pada table 4.13 menunjukkan uji parsial / uji T dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, dapat dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
 Berdasarkan uji t pada persamaan regresi 1 yang didapat karena nilai thitung > ttabel ($3,699 > 1,98045$), dengan koefisien regresi yang didapat bernilai positif yaitu sebesar 0,313 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

Gambar 4.2
Bagan Hasil Uji Sub Struktur 1



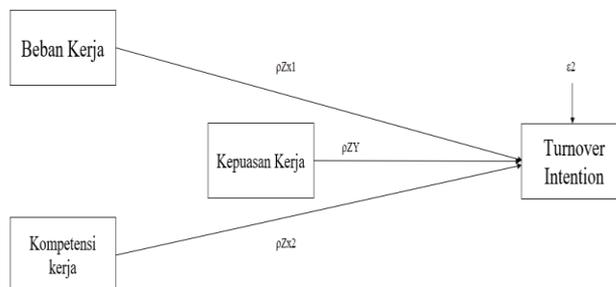
Persamaan Analisis Sub Struktur 1

$$Y = \rho_{Yx1} X_1 + \rho_{Yx2} X_2 + \rho_Y \epsilon_1$$

$$Y = -0,297 X_1 + 0,350 X_2 + 0,869 \varepsilon_1$$

2. PENGUJIAN SUB STRUKTUR 2

Gambar 4.3
Bagan Uji Sub Struktur 2



Regresi persamaan substruktur 2 digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3, 4 dan 5. Untuk pengujian substruktur 2 memiliki persamaan:

$$Z = \rho_{Zx1} X_1 + \rho_{Zx2} X_2 + \rho_{ZY} Y + \rho_{Z\varepsilon_2}$$

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan Sub Struktur 2
ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554,404	3	518,135	48,570	,000 ^b
	Residual	1237,462	116	10,668		
	Total	2791,867	119			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil Uji F Analisis Sub struktur 2 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan untuk hasil Analisis Sub struktur 2 dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Beban kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention

Pada table 4.15 menunjukkan uji simultan / uji F dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa koefisian jalur signifikan.

Hal ini berdasar uji F pada regresi sub struktur 2 yang didapat F hitung > F tabel (48,570 > 2,6828), sehingga dapat disimoulkan bahwa Variabel Beban Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap Turnover Intention.

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial Sub Struktur 2
Coefficients^a

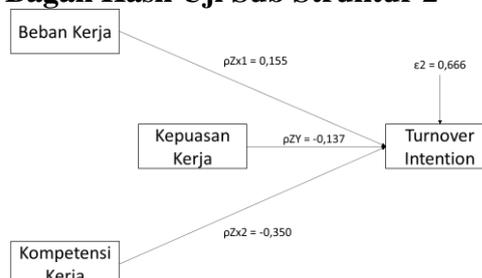
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,270	3,562		12,148	,000
	Beban Kerja	,155	,043	,245	3,586	,000
	Kompetensi Kerja	-,350	,049	-,495	-7,204	,000
	Kepuasan Kerja	-,137	,045	-,217	-3,048	,003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil Uji T Analisis Sub struktur 2 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. **Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap intensi turnover.**
 Pada table 4.16 menunjukkan uji parsial / uji T dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap intensi turnover.
 Berdasarkan hasil uji t pada persamaan sub struktur 2 yang didapat karena nilai thitung > ttabel (3,586 > 1,98063), dengan koefisien regresi yang didapat bernilai positif yaitu sebesar 0,245 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Variabel intensi turnover.
2. **Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap intensi turnover**
 Pada table 4.16 menunjukkan uji parsial / uji T dengan hasil signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, berdasarkan uji t pada persamaan regresi 2 yang didapat karena nilai thitung < ttabel (-7,204 < 1,98063), dengan koefisien regresi yang didapat bernilai negative yaitu sebesar -0,495 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi Kerja berpengaruh negatif terhadap Variabel intensi turnover.
3. **Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap intensi turnover**
 Pada table 4.16 menunjukan uji parsial / uji T dengan hasil signifikansi sebesar 0,003 lebih besar dari 0.05, berdasarkan uji t pada persamaan regresi 2 yang didapat karena nilai thitung > ttabel (-3.048 > 1,98063), dengan koefisien regresi yang didapat bernilai negatif yaitu sebesar -0,217 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Variabel Turnover Intention

Gambar 4.4
Bagan Hasil Uji Sub Struktur 2



Persamaan Analisis Sub Struktur 2

$$Z = \rho Zx1 X1 + \rho Zx2 X2 + \rho ZY Y + \rho Z\epsilon 2$$

$$Z = 0,155 X1 - 0,350 X2 - 0,137 Y + 0,666 \epsilon 2$$

Berdasarkan hasil uji 2 sub struktur dapat disimpulkan dalam tabel pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh	Terhadap	Signifikansi	Besar Pengaruh
1	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	0,001	-0,297 = 29,7%
2	Kompetensi Kerja	Kepuasan Kerja	0,000	0,313 = 31,1%
3	Beban Kerja	Turnover Intention	0,000	0,245 = 24,5%
4	Kompetensi Kerja	Turnover Intention	0,000	-0,495 = -49,5%
5	Kepuasan Kerja	Turnover Intention	0,003	-0,217 = -21,7%

Sumber: Data diolah oleh penulis

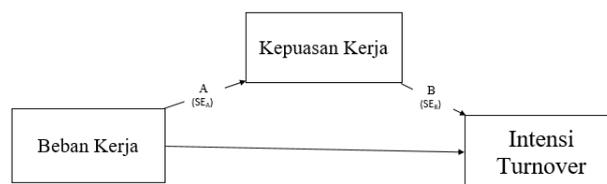
3. Uji Mediasi dengan Sobel Tes (Menguji pengaruh Tidak Langsung)

Sobel test merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai z dari sobel test dapat memanfaatkan online aplikasi danielsoper sebagai berikut:

a. Uji Mediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Gambar 4.5

Gambar Hasil Uji Sobel Test Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja



A: -0.297
B: -0.137
SE_A: 0.094
SE_B: 0.045

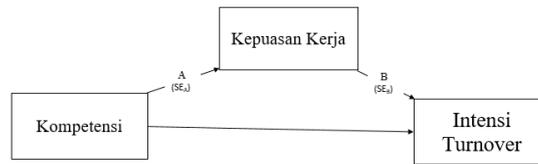
Sobel test statistic : 2.29537534
One-tailed probability: 0.01085581
Two-tailed probability: 0.02171162

Dari Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa Variabel Beban Kerja memiliki nilai Sobel Test sebesar 2, 29537534 lebih besar dari batas 1,96 maka berkesimpulan Variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Turnover Intention yang bersifat positif.

b. Uji Mediasi Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Turnover intention melalui Kepuasan Kerja

Gambar 4.6

Gambar Hasil Uji Sobel Test Kompetensi kerja terhadap Turnover intantion melalui Kepuasan Kerja



A: 0.350
B: -0.137
SE_A: 0.094
SE_B: 0.045

Sobel test statistic : -2.35688327
One-tailed probability: 0.00921452
Two-tailed probability: 0.01842904

Dari Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa Variabel Kompetensi Kerja memiliki nilai Sobel Test sebesar -2,35688327 lebih kecil dari batas 1,96 maka berkesimpulan Variabel Kepuasan Kerja tidak mampuan memediasi Variabel Kompetensi Kerja terhadap Variabel Turnover Intention yang bersifat negatif. Berdasarkan hasil uji 2 sub struktur dapat disimpulkan dalam tabel pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

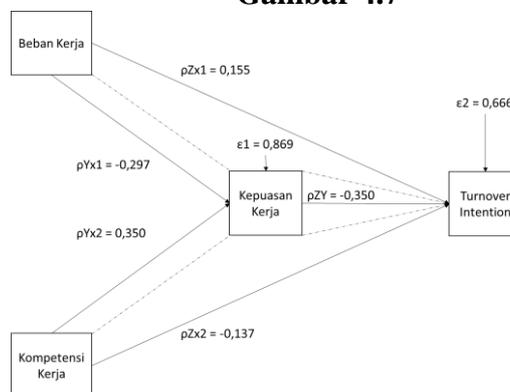
Pengaruh	Terhadap	Melalui	Nilai Sobel (nk = >1,96)	Keterangan
Beban Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja	2,29537534	Hipotesis diterima
Kompetensi Kerja	Turnover Intention	Kepuasan Kerja	-2,35688327	Hipotesis ditolak

Sumber: Data diolah oleh penulis

4. Hasil Uji Hipotesis Analisis Jalur

Hasil Uji analisis jalur dapat digambarkan secara keseluruhan yang menjelaskan pengaruh Beban Kerja dan Kompentensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta impilasinya terhadap Turnover Intention, dapat disimpulkan s pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.7



Bagan Hasil Uji Hiotesis Analisis Jalur

Persamaan Analisis Sub Struktur 1

$$Y = \rho_{Yx1} X1 + \rho_{Yx2} X2 + \rho_{Y\epsilon1}$$

$$Y = -0,297 X1 + 0,350 X2 + 0,869 \epsilon1$$

Persamaan Analisis Sub Struktur 2

$$Z = \rho_{Zx1} X1 + \rho_{Zx2} X2 + \rho_{ZY} Y + \rho_{Z\epsilon2}$$

$$Z = 0,155 X1 - 0,350 X2 - 0,137 Y + 0,666 \epsilon2$$

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima secara signifikan. Uraian dari masing - masing hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Beban Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar - 0.297 atau sebesar -29,7 % dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitriani dan Yusiana (2020), dalam judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention”, dimana dalam penelitian ini dinyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian ini juga sejalan dengan Melati et al. (2015) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada mental karyawan yang akan memicu stress kerja, menurunnya kesehatan karyawan dan hal ini akan berujung pada penurunan kepuasan kerja.

2. Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja 0,313 atau sebesar 31,3 % dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi Kompetensi Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil ini didukung oleh Deswarta (2017) dalam penelitian “pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan uin sultan syarif kasim riau”, yang menyatakan bahwa bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Beban Kerja terhadap variabel Turnover Intention sebesar 0,245 atau sebesar 24,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Ini berarti bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka akan meningkatkan tingkat Turnover Intention. Karyawan yang merasa tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya terlalu besar cenderung bersedia mencari alternatif pekerjaan lain. Artinya semakin besar beban kerja yang ditanggung oleh seorang pegawai ditambah dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka sehari - hari semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh Rizka, Ardiana, dan Andjarwati (2020) dalam penelitian “The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan

4. Kompetensi Kerja terhadap Turnover Intention

Kompetensi Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja terhadap variabel Turnover Intention sebesar -0,495 atau sebesar -49,5 % dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi Kompetensi Kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka akan menurunkan tingkat Turnover Intention. Hasil ini didukung oleh Sari, Irvandi, dan Supriyadi (2019), dalam jurnal “analisis pengaruh kompetensi dan rewards terhadap intention quit yang berdampak pada kinerja karyawan hotel aston simatupang dan hotel aston rasuna”, yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intent to quit, Hal tersebut berarti semakin tinggi Kompetensi, maka tingkat Intent to quit karyawan akan turun.

5. Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Turnover Intention sebesar -0,217 atau sebesar -21,7% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Ini berarti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan menurunkan tingkat Turnover Intention. Hasil ini didukung oleh Susanti dan Palupiningdyah (2016), dalam penelitian yang berjudul "pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening", yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

6. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap Turnover Intention

Pada uji pengaruh langsung, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif pada Variabel Turnover Intention, artinya makin besar nilai beban kerja maka meningkatkan nilai turnover intention. Sedangkan pengaruh Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negative pada Variabel Turnover Intention, artinya makin besar nilai kepuasan kerja maka menurunkan nilai turnover intention. Dengan hasil uji sobel test dapat dilihat bahwa besar nilai beban kerja yang meningkatkan nilai turnover intention, dapat dikurangi apabila terjadi peningkatan pada nilai kepuasan kerja. Artinya tingkat turn over yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, dapat menurun apabila karyawan merasa puas dalam bekerja.

7. Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap Turnover Intention

Pada uji pengaruh langsung, Variabel Kompetensi Kerja memiliki pengaruh negatif pada Variabel Turnover Intention, artinya makin besar nilai kompetensi kerja maka menurunkan nilai turnover intention. Kemudian pengaruh langsung Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif pada Variabel Turnover Intention, artinya makin besar nilai kepuasan kerja maka menurunkan nilai turnover intention. Berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan adanya kesamaan pengaruh antara Variabel Kompetensi Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Turnover Intention. Dengan hasil uji sobel test dapat dilihat bahwa besar nilai kompetensi kerja yang mengurangi nilai turn over intention dan akan semakin berkurang jika terjadi peningkatan pada nilai kepuasan kerja. Artinya dengan kompetensi kerja yang semakin tinggi dan didukung dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga, maka tingkat turn over karyawan akan semakin kecil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa data yang telah dilakukan secara keseluruhan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT SK - Logistik Indonesia
2. Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja di PT SK - Logistik Indonesia
3. Terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap intensi turnover karyawan di PT SK - Logistik Indonesia
4. Tidak terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap intensi turnover karyawan di PT SK - Logistik Indonesia
5. Tidak terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di PT SK - Logistik Indonesia
6. Kepuasan kerja mampu berfungsi menjadi mediator atau memediasi pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap turnover intention PT. SK- logistik indonesia dengan hubungan yang positif.
7. Kepuasan kerja tidak mampu berfungsi menjadi mediator atau memediasi pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap turnover intention PT. SK- logistik indonesia dengan hubungan yang negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arindkunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chintia Pristiyanti, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Dharma. Hatono. (2013). Dharma. Hatono. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 N, Hal 1-9.
- Dewi Trisnawati, Nurul Hidayati,. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama.” *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 11 (1): 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>.
- Deswarta. 2017. “PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU.” 3(1): 19–39.
- Inti Pangan, Kuningan.” *Indonesian Journal of Strategic Management* 3(2).
- Emron Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>
- Fitriani, Lili Karmela, dan Nina Yusiana. 2020. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan.” *Indonesian Journal of Strategic Management* 3 (2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>.

- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kreitner Robert, K. A. (2011). *Perilaku Organisasi (Edisi 9. B)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krisna, M. (2012). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung tahun 2012. *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia*, 25–27.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103)
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi ((Alih Baha)*. Jakarta, PT Indek.
- Melati, Putu, Purboningrat Yo, Ida Bagus, dan Ketut Surya. 2015. “Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(5): 1149–65.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya, Bandung.
- MURPHY, P. R., & DALEY, J. M. (2000). An Empirical Study of Internet Issues among International Freight Forwarders. *Transportation Journal*, 39(4), 5–13. <http://www.jstor.org/stable/20713432>
- Rizka, Fiona Mei, I Dewa Ketut Raka Ardiana, dan Tri Andjarwati. 2020. “The Effect of Workload , Pay Satisfaction , Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia.” *International Journal of Social Science and Economics Invention* 6(2): 234–41.
- Rosmaini, Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Sari, Marisa Permata, Irvandi, dan Edy Supriyadi. 2019. “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Rewards Terhadap Intention Quit Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Hotel Aston Simatupang Dan Hotel Aston Rasuna.” *Jurnal Borneo Cendekia* 3(2): 40–46.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Susanti, dan Palupiningdyah. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 5(1): 77–86.
- Tarwaka, PGDip.Sc., M. E. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja (II-Cetak)*. Surakarta : Harapan Press Solo., 2015.
- Uin, K., Syarif, S., & Riau, K. (2017). *Deswarta* (2017). 3(1), 19–39.
- Wardati, Nanda Ayu, Fakultas Ekonomi, dan Dan Bisnis. 2017. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin.” *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)* 1 (1): 117–26. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.