

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI *PAY GRADE* PADA KARYAWAN DI INDUSTRI KECIL SIDOARJO**

Egalita Dian Yulianita Putri

Ekonomi/ Manajemen, egalitanita207@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Wahyu Eko Pujianto

Ekonomi/ Manajemen, wahyueko.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRAK

This study aims to examine the Effect of Workload and Work Stress on Turnover intention through Pay grade in Sidoarjo small industry employees. The data collection technique uses saturated samples by distributing questionnaires with a sample of 99 respondents. The data analysis method used is descriptive quantitative analysis with a research design using partial least squares (PLS) using the SmartPLS Version 3.0 software program. The results obtained in this study stated that 4 of the 5 formulated hypotheses were accepted and 1 hypothesis was rejected. It is proven that one of the hypotheses has a t statistic value of $0.724 < 1.96$ with a P value of 0.353. this indicates that workload has a negative and insignificant effect on turnover intention through pay grade. While workload, work stress, pay grade have a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, in the results of the mediation test, the results of Workload -> Pay grade -> Turnover intention have a P Value of 0.734 which means it is not significant because the P Value > 0.05 and the T statistic value < 1.96 so it can be said that pay grade does not mediate workload on turnover intention. While Work Stress-> Pay grade-> Turnover intention has a P Value of 0.000 which indicates that this variable has a significant effect and has a statistical T value < 1.96 so that it can be said that Pay grade mediates Job Stress Against Turnover intention.

Keywords: *Workload, Work Stress, Turnover intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* melalui *Pay grade* pada karyawan industri kecil Sidoarjo. Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh dengan mengedarkan kuesioner dengan sampel 99 responden. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian melalui partial least square (PLS) dengan software program SmartPLS Versi 3.0. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa 4 dari 5 hipotesis yang dirumuskan diterima dan 1 hipotesis tertolak. Dibuktikan pada salah satu hipotesis memiliki nilai t statistic sebesar $0.724 < 1.96$ dengan P value sebesar 0.353. hal ini menandakan bahwa beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *pay grade* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan beban kerja, stres kerja, *pay grade* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dalam hasil uji mediasi diperoleh hasil Beban Kerja -> *Pay grade*-> *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0,734 yang berarti tidak signifikan dikarenakan nilai P Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 sehingga dapat dikatakan bahwa *pay grade* tidak memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan Stres Kerja-> *Pay grade*-> *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0.000 yang menandakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai T statistic < 1.96 sehingga dapat dikatakan bahwa *Pay grade* memediasi Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah komponen penting dan sangat berpengaruh dalam suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi. Intensi perputaran kerja karyawan masih menjadi masalah penting bagi manajemen selama bertahun tahun. Kesuksesan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Guna mempertahankan kesuksesan tersebut pihak manajemen perusahaan harus mengendalikan perilaku karyawan. Menurut Siagian yang dikutip dalam Andriyani (2018) beberapa perilaku yang sukar dikendalikan, salah satu nya ialah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang akhirnya menyebabkan keputusan pegawai untuk berhenti dari tempat kerja.

Lingkungan Industri Kecil di Sidoarjo adalah sebuah lingkungan industri yang menaungi beberapa perusahaan kecil. Sebuah perusahaan kecil yang berfokus dalam bidang jasa pembuatan sepatu di lingkungan industri kecil di Sidoarjo memiliki masalah mengenai turnover karyawan yang meningkat. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan manajer HRD perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa hampir semua divisi tingkat perputaran kerja karyawannya meningkat. Dari tahun ke tahun karyawan yang berhenti jumlahnya cenderung tinggi. Sehingga dikhawatirkan mengganggu produktivitas, biaya, serta kinerja perusahaan keseluruhan.

Tabel 1. Turnover Karyawan Industri Kecil Sidoarjo Tahun 2020-2022

Tahun	Karyawan Sebelumnya	Masuk	Keluar	Karyawan Sesudahnya
2020	110	6	5	111
2021	111	7	10	108
2022	108	5	14	99

Sumber: Industri Kecil Sidoarjo, 2023

Bedasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat Turnover pada perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun cukup tinggi. Adanya turnover yang tingi ini tentu saja akan merugikan perusahaan. Perusahaan akan kehilangan karyawan yang ahli dalam bidangnya, hal ini akan berdampak secara keseluruhan pada operasional operasional perusahaan.

Stres dan beban kerja diindikasi menjadi penyebab tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi di industri kecil sidoarjo. Dewi et al (2023) menyatakan bahwa Stres kerja yang dilalui karyawan berupa pekerjaan yang berlebihan, misalnya pegawai berpindah bagian untuk menggantikan karyawan lain yang sedang libur sehingga perlu waktu untuk belajar lebih banyak. Konflik antar karyawan juga berpengaruh besar dalam penyebab stres kerja, hal ini bisa terjadi ketika kurangnya komunikasi antar karyawan. Sedangkan beban kerja menurut Riani & Putra (2017) merupakan kumpulan pekerjaan yang memerlukan proses ataupun kemampuan pikis yang harus dikerjakan secara psikis ataupun fisik pada jangka waktu yang ditentukan. Safira et al (2021) menyatakan reaksi karyawan dibawah stres kerja dan beban kerja yang berat bisa diindikasi dengan mudah tersinggung, lelah mental, lelah fisik, sakit kepala, hingga penundaan dan penghindaran kerja

Selain itu, tingkat gaji juga diduga menjadi alasan tingginya *turnover intention*. Umumnya tingkat gaji setiap karyawan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap jangka waktu yang ditentukan akan diadakan evaluasi jabatan guna menentukan besaran kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.

Tabel 2. Data Karyawan

Posisi	Pendidikan	Keahlian	Gaji
Kepala Bagian	S.1	Mahir	3.250.000
Mandor	SMA	Mahir	2.912.000
Lasting	SMP	Pemula	2.626.000
Cementing	SMP	Pemula	2.600.000
QC	SMA	Mahir	2.700.000
Finishing	SMP	Pemula	2.574.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 yang memuat tentang tingkat gaji masing masing karyawan. data yang diambil meliputi posisi jabatan, pendidikan terakhir, seberapa mahir keahliannya, serta besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan. Besaran gaji yang telah ditetapkan dilihat dari seberapa sulitnya

pekerjaan tersebut. Semakin sulit beban yang ditanggung maka semakin besar pula gaji yang akan diterima pegawai. Kepuasan gaji dapat memperkirakan terjadinya perputaran karyawan di masa depan. Ada beberapa penelitian yang menarik kesimpulan mengenai hubungan yang terkait dengan kepuasan gaji terhadap intensi turnover. Maka dari itu selanjutnya penulis akan mencoba menambahkan variabel *Pay grade* sebagai pelengkap keterbatasan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Safira et al (2018) yang dalam kesimpulan akhirnya menyarankan memakai pengukuran yang masuk dalam kategori tingkat tinggi dengan cara meningkatkan variasi kuesioner yang berbeda bahwa diperlukan indikator variabel yang masuk ke dalam kategori tinggi dengan menggunakan kuesioner yang lebih beragam terlebih mengenai tingkat gaji terhadap intensi turnover. Dari gap research dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini penting untuk dilakukan.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Sutikno (2020) menyatakan bahwa beban kerja ialah kumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Menurut pendapat Gibson (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai banyaknya tugas yang menyebabkan pegawai keteteran dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga terkadang pegawai merelakan waktu istirahatnya demi menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut bahwa beban kerja ialah kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, apabila tugas dapat terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan maka akan berdampak pada produktivitas yang efisien. Menurut Koesomowidjojo yang dikutip dalam Ahmad et al (2019) yang menjadi pengukuran beban kerja yaitu: Kondisi dari pekerjaan tersebut, berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam bekerja, dan target yang ditentukan.

Stres Kerja

Stress di artikan sebagai tanggapan dalam hal penyesuaian diri pada kondisi eksternal yang dapat menimbulkan beberapa penyimpangan entah dari fisik, mental ataupun perilaku pada pegawai (Luthans 2011). Sedangkan dari pendapat Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan sebuah perasaan sesak, cemas, tegang yang mengindikasikan bahwa kondisi pegawai dalam keadaan tertekan ketika melaksanakan pekerjaan. Biasanya gelagat yang ditimbulkan ketika pegawai mengalami kondisi seperti ini yakni kecemasan yang berlebihan, emosi yang naik turun dan tidak stabil, hingga tekanan darah yang meningkat.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan secara singkat bahwa stres kerja ialah sebuah perasaan tertekan yang timbul saat karyawan menghadapi sebuah pekerjaan yang membuat sang pegawai tidak nyaman. Dalam penelitian Lestari et al (2020) mengutip Septianto dan Laturava menyebutkan pengukuran dari stres kerja ialah adanya tekanan, merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, resiko pekerjaan yang berbahaya, beban dari pekerjaan itu sendiri, target serta harapan.

Turnover intention

Menurut Santoso et al (2022) *Turnover intention* ialah tindakan seseorang untuk meninggalkan atau memilih bertahan dalam sebuah organisasi. Menurut Shaw et al yang dikutip oleh Harvida dan Wijaya (2020) mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki sejarah turnover tinggi dengan berdasar alasan cenerung akan membuat karyawan berpindah meninggalkan organisasi. Saat karyawan lama yang keluar dari perusahaan memiliki karir yang lebih baik di pekerjaan baru, maka hal itu akan memicu karyawan yang lain untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Mcbey et al dalam Harvida dan Wijaya (2020) faktor yang memengaruhi turnover karyawan ialah faktor yang timbul dari dalam organisasi yang membuat karyawan berpikir untuk keluar atau bertahan dengan perusahaan itu. Yang termasuk faktor pendorong adalah kepuasan kerja, kepuasan atas gaji, dan penghargaan atas kinerja. Tamengkel dan Rumawas (2020) mengutip dari Mobley et al yang menyatakan bahwa keinginan untuk keluar bisa diukur melalui 1. Sering membayangkan bekerja di perusahaan lain, 2. Frekuensi memikirkan keluar dari organisasi, 3. Keinginan melamar kerja di perusahaan lain.

Pay grade

Tingkat gaji (*Pay grade*) adalah jumlah yang dibayarkan perusahaan sebagai bentuk upah atas suatu pekerjaan tertentu. Menurut pendapat Hasni yang dikutip dalam penelitian Fauzi et al (2022) bahwa gaji diberikan sesuai dengan jabatan, pekerjaan yang dilakukan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Setiap karyawan akan memiliki gaji yang berbeda sesuai dengan evaluasi jabatan yang telah dilakukan perusahaan. Tingkat Gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang percaya diri dan menganggap bahwa ia memiliki kemampuan yang baik sehingga layak mendapatkan gaji tersebut. Dalam penelitian Zhang et al (2016) mengemukakan perbedaan tingkat gaji dari rekan satu tim mempengaruhi identifikasi tim, kinerja tugas, dan niat berpindah.

Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Riani Ni Luh dan Putra Surya Made (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan lingkungan Kerja nonfisik terhadap *Turnover intention* Karyawan” mengemukakan Variabel Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*. Hasil tersebut dikatakan signifikan dengan bukti nilai Sig. T $0,016 < 0,05$ yang menandakan bahwahipotesis yang dirumuskan telah diterima. Hal ini mempunyai arti *turnover intention* dipengaruhi dengan beban kerja dengan arah yang positif dan signifikan.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan (Eva dan Ani, 2020). Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi yang kurang dari 0.05. ini berarti *turnover intention* dipengaruhi signifikan secara negatif dengan beban kerja sebagai variabel independen.

H1: Beban Kerja (X1) diduga berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) di Lingkungan Industri Kecil Sidoarjo

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Penelitian yang dilakukan (Safira, Intan Dkk, 2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan beban Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Moderasi Kepuasan Gaji” didapatkan hasil variabel independen stres kerja berpengaruh positif signifikan karena p-Value ($0,000 < 0,050$) dan t hitung sebesar 3,889 lebih besar dari t tabel.

Berlainan dengan hasil yang didapatkan oleh (Yuliana, Teman, Marlina ; 2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services” menyatakan intensi turnover dipengaruhi secara negatif oleh variabel stres kerja. Hal ini terjadi akibat Karyawan dalam penelitian tersebut tetap bertahan dalam perusahaan disebabkan oleh sistem penalty yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

H2 :Stres Kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) di Lingkungan Industri Kecil Sidoarjo

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Penelitian Nastuti (2020) dengan judul (pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover) menyatakan Intensi turnover dipengaruhi oleh beban kerja. Berbanding terbalik dengan gaji yang memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri et al, 2020) dengan judul “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Karyawan Milenial”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi beban kerja $< 0,05$.

H3: Beban Kerja diduga berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Penelitian Hernita et al (2021) mengemukakan mengenai stres kerja yang mempunyai pengaruh positif secara signifikan akibat hasil P value $<$ dari 0.05. selanjutnya variabel moderasi kepuasan gaji menyatakan bahwa kepuasan gaji dapat memperlemah hubungan stres kerja karena nilai P-Value yang mulanya 0.000 menjadi 0.954. penelitian Sari dan Erisna(2022) menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* PT. Persada Lampung Raya

H4: Stres Kerja di duga berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Pengaruh Paygrade Terhadap *Turnover intention*

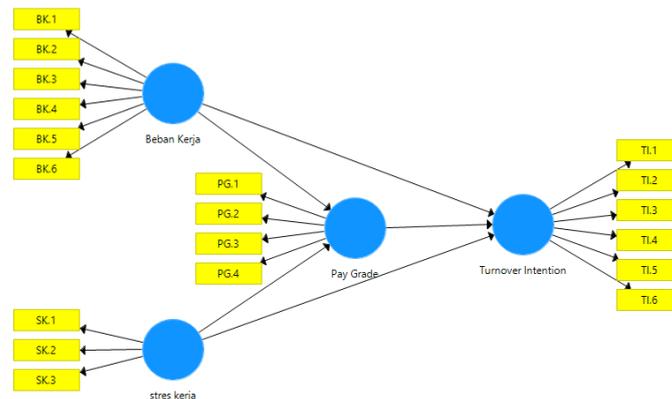
Penelitian yang dilakukan oleh (Agus Alamsyah,2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap *Turnover intention* Karyawan (PT Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang)” menunjukkan hasil bahwa kepuasan pada tingkat gaji memiliki pengaruh negatif dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,465 > 1,6666$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Gaji, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Semen Indonesia Foundation oleh (Husaini,2020) memiliki hasil yang berbeda. Hasil yang ditemukan ialah gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan semen Indonesia Foundation.

H5: *Pay grade* (Z) diduga berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y) di Lingkungan Industri Kecil Sidoarjo

Berdasarkan gap research yang telah dijelaskan diatas bisa dikatakan bahwa topik mengenai beban kerja, stres kerja, *turnover intention* dan *pay grade* masih layak dan penting untuk diteliti.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data Primer diolah, 2023

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Analisis Variabel dependen dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.0.

Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

Beban kerja (X1)

Gibson (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut bahwa beban kerja ialah kumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, apabila tugas dapat terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan maka akan berdampak pada produktivitas yang efisien. Tiyasiningsih (2016) berpendapat bahwa indikator beban kerja antara lain Waktu kerja, Jumlah pekerjaan, Faktor internal tubuh, Faktor eksternal tubuh

Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan stres yang dihadapi karyawan di tempat kerja Krisnawati dan Lestari (2018). Hal ini dapat dilihat dari perasaan yang tidak stabil, tekanan darah tinggi, kecemasan, dan masalah kesehatan. Menurut Afandi yang dikutip oleh Djauhar et al (2022) indikator dari stres kerja

ialah Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan organisasi

Turnover intention (Y)

Khomaryah (2020) mengutip dari Wisantyo et al bahwa *turnover intention* ialah naik turunnya perputaran karyawan yang terjadi ketika karyawan mengambil keputusan untuk pergi dari pekerjaannya. Ada tiga alat pengkuran dalam *turnover intention* menurut Model et al yang dikutip dalam Putra dan Mujiati (2019) yaitu Thingking of quitting, Intention to search for alternative, Intention to quit

Pay grade (Z)

Tingkat gaji (*Pay grade*) ialah jumlah rata-rata yang di keluarkan perusahaan sebagai upah pada pekerjaan tertentu. Struktur pekerjaan serta tingkat gaji memberikan manfaat terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan motivasi karyawan, pengendalian biaya dan kemampuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun indikator dari gaji menurut krisna yang dikutip oleh Ummah (2022) yaitu:

- a. Kelayakan Gaji
- b. Keadilan Gaji

Populasi, Sampel dan teknik pengambilan data

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan industri kecil yang berjumlah 99 orang. Pengambilan responden dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan industri kecil sidoarjo yang berjumlah sebanyak 99 karyawan. Kategori yang diambil dalam penelitian ini ialah asosiatif kausal, yaitu penelitian yang mempunyai tujuan agar mengetahui hubungan antar variabel yang memiliki sebab-akibat.

Teknik Analisis Data

1. model pengukuran (*Outer Model*)

Tujuannya untuk mengetahui reliabilitas dan validitas penghubung dari indikator dengan variabel.

- a) *Cronbach Alpha*
- b) *Average Variance Extracted (AVE)*
- c) *Composite Reliability*
- d) *Convergent Validity*

2. Merancang model structural (*Inner Model*)

- a) *R Square*
- b) *Estimate for Path Coefficient*
- c) *Indirect effect.*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Outer Model

Uji Covergent Validity

Nilai loading faktor dari setiap indikator berdasarkan uji *convergent validity*.

Tabel 3. Nilai loading Faktor Awal

Indikator	Beban Kerja	Pay grade	Turnover intention	Stres Kerja
BK.1	0.857			
BK.2	0.834			
BK.3	0.821			
BK.4	0.897			
BK.5	0.912			
BK.6	0.886			
PG.1		0.769		
PG.2		0.868		
PG.3		0.765		
PG.4		0.904		

SK.1	0.777
SK.2	0.925
SK.3	0.878
TI.1	0.852
TI.2	0.906
TI.3	0.846
TI.4	0.860
TI.5	0.716
TI.6	0.801

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Apabila nilai outer loading masing masing indikator > 0.70, maka bisa dikatakan outer loading tersebut memiliki realibilitas yang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam model penelitian

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) bisa dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik, apabila AVE konstruk > korelasi dengan seluruh konstruk yang lain. Nilai pengukuran yang direkomendasikan adalah > 0,50 . dibawah ini adalah nilai AVE yang dihasilkan:

Tabel 4. Hasil Perolehan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.754
Pay grade	0.687
Turnover intention	0.693
Stres Kerja	0.743

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dengan diperolehnya hasil diatas menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh >0.50, berarti mempunyai nilai discriminant validity yang cukup baik.

Composite Validity

Composite reliability dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan akurasi dan konsistensi dari ketepatan indikator saat melakukan pengukuran. Composite validity yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perolehan Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Beban Kerja	0.948
Pay grade	0.897
Turnover intention	0.931
Stres Kerja	0.896

Sumber: Data Primer diolah,2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh menyatakan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas komposit yang baik. Hal ini ditandai dengan nilai composite reliability nya >0.7

Cronbach Alpha

Cronbach Alpha dilakukan agar memperkuat uji reliabilitas, dimana nilai yang diharapkan adalah >0.6 untuk seluruh konstruk.

Tabel 6. cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Beban Kerja	0.935
Pay grade	0.850
Turnover intention	0.910
Stres Kerja	0.827

Sumber: Data Primer diolah,2023

Hasil Cronbach Alpha diatas ditemukan nilai yang diperoleh > 0.6 yang berarti bahwa semua indikator memiliki reabilitas yang baik.

Hasil Model Pengukuran (Inner Model)

R Square

Tabel 7. R-Square

Variabel	R Square
<i>Pay grade</i>	0.252
<i>Turnover intention</i>	0.647

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil dari R- Square menunjukkan bahwa:

- a) Diketahui bahwa Nilai dari R-Square Variabel *Turnover intention* ialah 0.647 dapat dijelaskan bahwa dengan Beban Kerja,Stres Kerja,dan *Pay grade* dapat menjelaskan *Turnover intention* sebesar 64.7%
- b) Diketahui hasil Nilai dari R-Square Variabel *Pay grade* sebesar 0.252 dapat dijelaskan bahwa dengan Beban Kerja,Stres Kerja,dan *turnover intention* dapat menjelaskan *Pay grade* sebesar 25.2%

Path Coefficient

Path Coefficient digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial serta menunjukkan arah hubungan variabel mengarah ke positif atau negatif. Dari hasil bootstrapping diketahui nilai dari path coefficient sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T statistic	P Value
Beban Kerja -> <i>Pay grade</i>	-0.035	-0.035	0.098	0.353	0.724
Beban Kerja -> <i>Turnover intention</i>	0.136	0.146	0.054	2.551	0.011
<i>Pay grade</i> -> <i>Turnover intention</i>	0.277	0.277	0.071	3.921	0.000
Stres Kerja-> <i>Pay grade</i>	0.506	0.521	0.070	7.281	0.000
Stres Kerja -> <i>Turnover intention</i>	0.598	0.600	0.066	9.098	0.000

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 9. Hasil Perhitungan Indirect Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T statistic	P Value
Beban Kerja -> <i>Pay grade</i> -> <i>Turnover intention</i>	-0.010	-0.009	0.028	0.340	0.734
Stres Kerja-> <i>Pay grade</i> -> <i>Turnover intention</i>	0.140	0.143	0.039	3.573	0.000

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover intention

Hasil dari analisis data yang diperoleh menyatakan *turnover intention* karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif dengan variabel independen beban dengan nilai yang diperoleh p value sebesar 0.011 serta nilai T-statistic > 1.96. hal ini menjelaskan bahwa beban kerja bisa dikatakan dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan dan menjadikan Hipotesis pertama yang dirumuskan diterima. hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Riani Ni Luh dan Putra Surya Made (2017) yang mengemukakan tentang beban kerja yang memiliki pengaruh secara signifikan pada *turnover intention*. Sama halnya dalam penelitian Widiawati et al (2017) juga menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan Hasil dari analisis data diperoleh Stres Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *Turnover intention* dibuktikan melalui nilai p value yang didapatkan sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan dan menjadikan H2 diterima. hal ini sejalan mendukung penelitian yang dilakukan Nasution (2017) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Hasil yang diperoleh dari analisis data diperoleh Beban Kerja tidak mempengaruhi *pay grade* secara langsung. Ini diakibatkan nilai p value 0.724 dan nilai T-statistic < 1.96 . hasil tersebut menjadikan Hipotesis ketiga yang telah dirumuskan ditolak. Dapat dikatakan bahwa *pay grade* tidak memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*. Ini dikarenakan hasil dari Beban Kerja \rightarrow *Pay grade* \rightarrow *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0,734 yang berarti tidak signifikan dikarenakan nilai P Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 . hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gayatri et al (2020) yang membuktikan variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ itu berarti bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui *Pay grade*

Berdasarkan Hasil dari analisis data diperoleh *turnover intention* dan *pay grade* dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan variabel *pay grade* dengan nilai p value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap *pay grade* karyawan dan menjadikan H4 diterima. sehingga dapat dikatakan bahwa *pay grade* memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*. Ini dikarenakan hasil dari Stres Kerja \rightarrow *Pay grade* \rightarrow *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0.000 yang menandakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai T statistic < 1.96 sehingga dapat dikatakan bahwa *Pay grade* memediasi Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Paygrade Terhadap *Turnover intention*

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa *Pay grade* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . hal ini menunjukkan bahwa *pay grade* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan dan menjadikan H5 diterima. *Turnover intention* timbul karena rasa kurang puas karyawan terhadap tingkat gaji yang diterima. Karyawan bisa saja merasa bahwa gaji yang telah ditentukan tidak sesuai dengan waktu dan beban pekerjaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil yang diperoleh dari uji outer model, uji inner model, dan uji mediasi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *pay grade* dengan nilai p value sebesar $0.724 > 0.05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan serta nilai T-statistic sebesar $0.353 < 1.96$. selanjutnya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan nilai p value sebesar 0.011 dan nilai T-statistic > 1.96 . Kemudian *Pay grade* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Pay grade* dengan nilai p value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . Stres Kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan nilai p value sebesar 0.000 dan nilai T-statistic > 1.96 . kemudian dilakukan juga uji mediasi sehingga memperoleh hasil Beban Kerja \rightarrow *Pay grade* \rightarrow *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0,734 yang berarti tidak signifikan dikarenakan nilai P Value > 0.05 dan nilai T statistic < 1.96 sehingga dapat dikatakan bahwa *pay grade* tidak memediasi beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan Stres Kerja \rightarrow *Pay grade* \rightarrow *Turnover intention* memiliki nilai P Value sebesar 0.000 yang menandakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai T statistic < 1.96 sehingga dapat dikatakan bahwa *Pay grade* memediasi Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan uraian hasil dan penjelasan yang telah disebutkan diatas. Penulis memberikan beberapa saran yaitu perusahaan swasta hendaknya lebih mempehatikan beban kerja dan stres kerja karyawannya agar menghindari *turnover intention*.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih dan syukur pada kehadiran Allah SWT. Karena telah diberikan kelancaran dalam melakukan penelitian ini. Penelitian ini berjalan dengan baik juga berkat bantuan berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan yterima kasih juga kepada Bapak Wahyu Eko Pujiyanto SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dengan baik. Karyawan industri kecil Sidoarjo, orang tua, serta teman teman yang telah mendukung proses penelitian ini. Tak lupa pula saya ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Ayu Wulansari, Y., Koesmono, T., & Junaedi, M. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT . PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6(2), 112–124.
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 61–74. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.426>
- Desi, Sagala, E., & Elidawati. (2018). Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 55–63.
- Ervindo, R., & Syaifullah. (2020). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(1), 44–56.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 49–61.
- Ferguson, J. C., McNally, M. S., & Booth, R. F. (1985). Accidental injuries among naval personnel by occupation, duty status, and *pay grade*. *Accident Analysis and Prevention*, 17(1), 79–86. [https://doi.org/10.1016/0001-4575\(85\)90011-9](https://doi.org/10.1016/0001-4575(85)90011-9)
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124. <https://doi.org/10.33365/jti.v14i2.456>
- Novitasari, D., Johan, M., Nadeak, M., Admiral, A., & Asbari, M. (2021). Stres Kerja dan *Turnover intention* di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 443–455. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Ruhyat, I. N., Hernita, S. J., Riduwan, A., & Ariyadi, I. E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Moderasi Kepuasan Gaji. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 149–156. <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296>
- Sari, N. P., Erisna, N., & Lampung, U. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover intention*) Karyawan Pt . Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah ...*, 1(9), 1763–1770. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/233%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/233/214>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor

- yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Supriyanti, N. I. P. J., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Bagian Produksi Pt . Akar*. 8(2), 321–330.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees *Turnover intention* (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 32–40.
- Wahyudiana Mukti, U. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover intention* Perawat (Studi Pada Rsu Nirmala, Purbalingga). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 95–120.