

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI NON-ASN MELALUI KEPUASAN KERJA

Esra Salsabilla Sitorus<sup>1</sup>, Juara Simanjuntak<sup>2</sup>, Gloria J.M. Sianipar<sup>3</sup>, Sri Ida  
Royani Simanjuntak<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Manajemen, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia

Email: sri.simanjuntak@uhn.ac.id<sup>1</sup>

Received: 11-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 20-09-2024

## Abstract:

*This research aims to analyze the influence of workload and work motivation on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable at the North Sumatra Province Youth and Sports Service. This research uses quantitative research, with a saturated sampling technique with a sample size of 68 respondents. This research method uses a saturated sampling method using SmartPLS software version 3.0. The results of this research show that Workload has a positive and insignificant influence (Original Sample (O) = 0.024) with a t-statistic value of  $0.350 < 1.96$  and p-values of  $0.728 > 0.05$  on Turnover Intention. Work Motivation has a positive and significant influence (Original Sample (O) = 0.527) with a t-statistic value of  $5.370 > 1.96$  and p-values of  $0.000 < 0.05$  on Turnover Intention. Job Satisfaction has a negative and significant influence (Original Sample (O) = -0.240) with a t-statistic value of  $2.147 > 1.96$  and p-values of  $0.000 < 0.05$  on Turnover Intention. Workload has a positive and insignificant influence (Original Sample (O) = 0.076) with a t-statistic value of  $0.666 < 1.96$  and p-values  $0.508 > 0.05$  on Job Satisfaction. Work Motivation has a positive and significant influence (Original Sample (O) = 0.597) with a t-statistic value of  $7.299 > 1.96$  and p-values of  $0.000 < 0.05$  on Job Satisfaction. Workload mediated by Job Satisfaction has a positive and significant influence (Original Sample (O) = 0.018) with a t-statistic value of  $4.329 > 1.96$  and p-value of  $0.000 < 0.05$  on Turnover Intention. Work Motivation mediated by Job Satisfaction has a positive and significant influence (Original Sample (O) = 0.144) with a t-statistic value of  $3.461 > 1.96$  and a p-value  $0.000 < 0.05$  on Turnover Intention. It is hoped that this research will be able to provide information for agencies to reduce the level of turnover intention that will occur, as well as being able to become a reference for making decisions regarding policies that will be issued by agencies for their employees in this Service.*

**Keywords:** *Workload, Work Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

## Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel 68 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan (Original Sample (O)= 0.024) dengan nilai t-statistic  $0.350 < 1,96$  dan p-values  $0,728 > 0.05$  terhadap *Turnover Intention*. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Original Sample (O)= 0.527) dengan nilai t-statistic  $5.370 > 1,96$  dan p-values  $0,000 < 0.05$  terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan (Original Sample (O)= -0.240) dengan nilai t-statistic  $2.147 > 1,96$  dan p-values  $0,000 < 0.05$  terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan (Original Sample (O)= 0.076) dengan nilai t-statistic  $0.666 < 1,96$  dan p-values  $0,508 > 0.05$  terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (Original Sample (O)= 0.597) dengan nilai t-statistic  $7.299 > 1,96$  dan p-values  $0,000 < 0.05$

terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (*Original Sample (O)*= 0.018) dengan nilai *t-statistic* 4.329 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap *Turnover Intention*. Motivasi Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (*Original Sample (O)*= 0.144) dengan nilai *t-statistic* 3.461 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi instansi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang akan terjadi, serta mampu menjadi rujukan untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan instansi untuk pegawainya pada Dinas ini.

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

## PENDAHULUAN

*Turnover intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari suatu instansi dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat yang lain. *Turnover intention* dalam lingkungan instansi pemerintah memberikan dampak bagi instansi pemerintah itu sendiri. *Turnover* yang terjadi akan merugikan pihak instansi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi pegawai. Jika *turnover* terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan pegawai yang baru sehingga instansi harus mengeluarkan biaya mulai perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (WIDYAWATI, 2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sriathi, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Yudhian et al., 2020) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut (Griffin & Moorhead, 2014) kepuasan kerja adalah memberikan dampak kepuasan kepada suatu pegawai, pegawai yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam instansi. Karyawan yang merasa tidak puas akan lebih cenderung melakukan kebalikannya. *Turnover intention* dan kepuasan kerja dapat dilihat dengan porsi pekerjaan yang diberikan oleh instansi menjadi beban atau tidak suatu pekerjaan tersebut bagi pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan perilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh instansi atau situasi dan kondisi dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula

sebaliknya apabila pegawai yang merasa kondisi pekerjaan maupun peraturan yang ditetapkan oleh instansi tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada pegawai tersebut yang berdampak pula pada keinginan pegawai untuk keluar dari instansi atau *turnover intention*.

Salah satu elemen penting yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai adalah kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Fakta lapangan yang menunjukkan stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* pegawai sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pegawai. Pernyataan tersebut merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Dewi & Sriathi, 2019) bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian (Setiyanto & Hidayati, 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

Beban kerja adalah suatu hal yang otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pegawai akan berbeda-beda. Beban kerja yang diberikan instansi kepada pegawainya terlalu berat dan memakan waktu terlalu lama, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan karena terlalu banyak bekerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan niat perusahaan untuk keluar (Hardi et al., 2019). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriantini & Nurmayanti, 2020), (Buulolo & Ratnasari, 2020) dan (Hardi et al., 2019) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Jika beban kerja yang diberikan terlalu berlebih dan waktu yang diberikan tidak sesuai, maka akan menimbulkan permasalahan kelebihan beban kerja yang membuat tidak nyaman serta kelelahan mental dan fisik pada pegawai sehingga membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Jika beban kerja yang diberikan di bawah standar akan menimbulkan rasa bosan pada pegawai dan membuat tingkat efisiensi menurun. Oleh sebab itu pemberian beban kerja kepada pegawai harus efektif dan efisien, serta waktu untuk menyelesaikan tugas nya pun harus sesuai agar dapat selesai sesuai waktu yang telah ditentukan oleh instansi.

Beban kerja juga memiliki dampak pada *turnover intention*. Beban kerja pegawai non-ASN pada Dinas ini dengan jabatan operator komputer seperti menyiapkan dokumen kedinasan sesuai dengan perintah atasan dan peraturan dinas untuk mendukung kegiatan administratif dilingkungan dinas, Menyusun laporan kegiatan secara berkala, Mengelola jaringan komputer baik lokal maupun internet, Melakukan pemeliharaan sistem komputer secara berkala atau sesuai jadwal, dan beberapa tugas lainnya. Ketika beban kerja yang diberikan

semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai merupakan sumber awal dari stress. Sehingga hal ini akan memicu keinginan/niat pegawai untuk melakukan *turnover* dari instansi dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang yang akan memicu terjadinya stress kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaannya tidak optimal.

Penelitian (Fitriani & Yusiana, 2020), (Arifiani et al., 2019) dan (Ariani et al., 2020) membuktikan jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada pegawai maka pegawai akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuannya maka akan terjadi stress kerja dan berakibat melakukan *turnover intention*.

Menurut (Hamzah et al., 2015) definisi motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pegawai terhadap instansi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"

Persaingan bisnis makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya mampu mempertahankan pegawai terbaiknya. Pegawai merupakan aset penting dalam menjalankan operasional instansi. Menurut (Yuniarti, 2017) *turnover intention* adalah keinginan seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* pegawai merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Menurut (Rarasanti et al., 2016) *turnover intention* di definisikan sebagai niat pegawai untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri.

Menurut (Paramarta & Darmayanti, 2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari instansi/perusahaan. Menurut (Susiani, 2014) mendefinisikan *turnover intention* adalah perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut (Jufri & Mellanie, 2019) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah penggambaran perasaan atas keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. *Turnover intention* digambarkan dengan mulainya pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang

berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasaannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut (Wulansari & Mulyadin, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individual setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut.

Menurut (Narande & Kasmir, 2017) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.” Makna dari pernyataan tersebut adalah perasaan bahagia baik sebelum atau setelah melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Sukanto et al., 2020) Kepuasan kerja yaitu suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Hal ini ditandai dengan munculnya kondisi hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya, sehingga kepuasan kerja menghasilkan perasaan atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Menurut (Bahari et al., 2019) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut (Munandar, 2014) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut (Vanchapo & MKes, 2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut (Monika, 2015) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Motivasi dalam kehidupan pasti mempunyai motivasi kerja, begitu pun saat manusia dalam kehidupan pasti mempunyai motivasi kerja, begitu pun saat bekerja motivasi bisa diartikan sebagai pemberian dorongan untuk menciptakan ketertarikan terhadap aktivitas tertentu. Menurut (Mahmudah Enny, n.d.) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut (Uhing, 2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Menurut (Mulyadi & Syafitri, 2015) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target kerja tertentu.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Waktu penelitian di mulai dari bulan Maret s/d Agustus 2024. Pada penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang pegawai non-ASN. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dimana hasil dari kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan menggunakan skala likert. Sedangkan sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis di lakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan alat analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural* (SEM) dengan SmartPLS.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Loading Convergent Validity*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Ket
BK.1	0,961				Valid
BK.2	0,923				Valid
BK.3	0,928				Valid
KK.1		0,732			Valid
KK.2		0,782			Valid
KK.3		0,831			Valid
KK.4		0,841			Valid
KK.5		0,787			Valid
MK.1			0,844		Valid
MK.2			0,803		Valid
MK.3			0,768		Valid
MK.4			0,861		Valid
MK.5			0,903		Valid
TI.1				0,862	Valid
TI.2				0,830	Valid

TI.3	0,821	Valid
------	-------	-------

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4, data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Tabel 2. Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity*

<i>Discriminant Validity</i>				
<i>Fornell-Larcker Criterion</i>				
	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja	0.937			
Kepuasan Kerja	0.257	0.796		
Motivasi kerja	0.304	0.620	0.837	
<i>Turnover Intention</i>	0.246	0.573	0.683	0.838

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Tabel 2 menunjukkan sebagian nilai HTMT setiap konstruk lebih kecil dari 0.85 dan nilai HTMT dari setiap konstruk ditunjukkan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait (HTMT)*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja				
Kepuasan Kerja	0.280			
Motivasi Kerja	0.320	0.692		
<i>Turnover Intention</i>	0.279	0.686	0.801	

Catatan : *Threshold Of HTMT.  $\leq 0.85$ . Kuat;  $\leq 0.90$ . Lemah*

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Sesuai dengan pendekatan ini sebuah penelitian melalui asumsi validitas diskriminan dinyatakan memenuhi apabila nilai *cross loadings* item sebuah konstruk lebih besar dari koefisien korelasi dengan konstruk yang lain. Melalui hasil pengujian, seluruh konstruk memiliki *cross loadings* yang besar dari koefisien korelasi konstruk yang lain. Oleh karena itu. konstruk dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji *Matriks Cross Loading*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>
BK.1	0.961	0.204	0.263	0.213
BK.2	0.923	0.252	0.353	0.259
BK.3	0.928	0.260	0.229	0.214
KK.1	0.226	0.732	0.397	0.440
KK.2	0.325	0.782	0.587	0.490
KK.3	0.184	0.831	0.546	0.476
KK.4	0.108	0.841	0.473	0.470

KK.5	0.158	0.787	0.428	0.389
MK.1	0.307	0.590	0.844	0.592
MK.2	0.124	0.408	0.803	0.425
MK.3	0.473	0.528	0.768	0.596
MK.4	0.108	0.518	0.861	0.589
MK.5	0.223	0.520	0.903	0.621
TI.1	0.231	0.562	0.619	0.862
TI.2	0.265	0.471	0.563	0.830
TI.3	0.111	0.391	0.528	0.821

Catatan : Nilai yang dicetak tebal menunjukkan konstruk Cross Loadings  
Sumber:Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

### Uji Composite Reliability

Tabel 5. Hasil Uji Composite Reliability

	Composite Reliability
Beban Kerja	0.956
Kepuasan Kerja	0.896
Motivasi kerja	0.921
Turnover Intention	0.876

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Uji Average Variance Extrated (AVE)

Tabel 6. Hasil Uji Average Variane Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.879
Kepuasan Kerja	0.633
Motivasi kerja	0.701
Turnover Intention	0.702

Sumber:Olah Data SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa *Average Variane Extracted (AVE)* pada variabel *beban kerja* memperoleh nilai sebesar 0,879, *kepuasan kerja* sebesar 0,633, *motivasi kerja* sebesar 0,701, *turnover intention* sebesar 0,702 sehingga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dinyatakan memiliki nilai yang baik.

### Uji Inner Model (Model Struktural)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square (R<sup>2</sup>)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.390	0.371
Turnover Intention	0.504	0.481

Catatan: R<sup>2</sup> ≥ 0.1

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.0, 2024

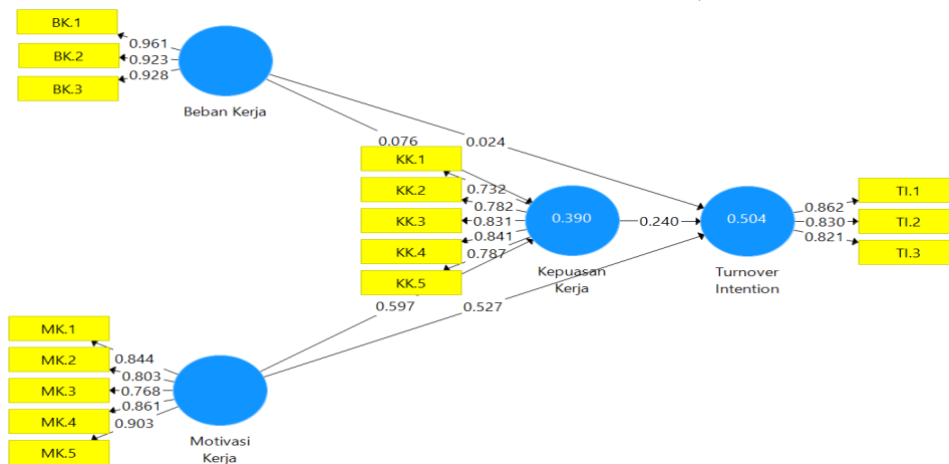
Pada bagian kedua, model *fit* digunakan untuk mengukur model struktural. Penemuan mengatakan setiap model memenuhi persyaratan SRMR = 0.072,  $d_{ULS}$  = 1.1435,  $d_G$  = 1.146, *Chi-Square* = 614.337 dan NFI = 0.739. Nilai SRMR (*Standardized Root Mean Residual*) lebih kecil dari 0.08, nilai NFI (*Normed-Fit Indeks*) mendekati 0.95, nilai *Chi-Square* mendekati 0, dan nilai  $d_{ULS}$  dan  $d_G$  tidak boleh berkorelasi dengan nilai apapun. Namun, ini merupakan hasil *bootstrap testing* dari kecocokan model *fit* seperti pada Tabel 8.

Tabel 8. Nilai Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.095	0.095
$d_{ULS}$	1.224	1.224
$d_G$	0.595	0.595
Chi-Square	229.345	229.345
NFI	0.724	0.724

Catatan:  $SRMR \leq 0.08$ ;  $NFI \leq 0.95$

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.0, 2024



Gambar 1 Hasil Uji Outer dan Inner Model  
Sumber : Hasil Uji SEM SmartPLS versi 3.0

### Pengujian Hipotesis

Nilai pengujian hipotesis penelitian dapat digambarkan seperti gambar dibawah:

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Turnover Intention	0.024	0.020	0.069	0.350	0.728	Ditolak
Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0.527	0.511	0.098	5.370	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Turnover	-0.240	0.279	0.128	2.147	0.000	Diterima

<i>Intention</i>						
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.076	0.089	0.114	0.666	0.508	Ditolak
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.597	0.592	0.082	7.299	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.12 diatas, dapat di ketahui bahwa terdapat lima hipotesis yang di uji: dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis berpotensi di tolak., dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis berpotensi di terima, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis berpotensi di terima, dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis berpotensi di tolak, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis berpotensi di terima.

Tabel 10. Hasil Uji *Inderect Effect*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.018	0.027	0.041	4.329	0.000	Diterima
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.144	0.163	0.077	3.461	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *direct effect path coefficients* (secara langsung) bahwa terdapat lima hasil pengujian dengan memiliki tiga hipotesis yang diterima sedangkan dua hipotesis yang di tolak. Namun, berdasarkan hasil uji *inderect effect path coefficient* (secara tidak langsung) menunjukkan bahwa tedapat dua hipotesis yang di uji dan berdasarkan hasil uji statistik masing-masing hipotesis diterima. Menariknya pada hasil uji hipotesis *inderect effect* menunjukkan bahwa Beban Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (*Original Sample (O)*= 0.018) dengan nilai *t-statistic* 4.329 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap *Turnover Intention*. Motivasi Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (*Original Sample (O)*= 0.144) dengan nilai *t-statistic* 3.461 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0.05 terhadap *Turnover Intention*.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama yaitu menguji

hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*. Banyak responden memilih Sangat Setuju terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner dan dari hasil uji yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* tetapi efek tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk disimpulkan sebagai hubungan yang nyata atau valid atau hasil tersebut terjadi secara kebetulan dan tidak bisa digeneralisasi kepopulasi yang lebih luas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Bimaputra & Parwoto, n.d.) menyebutkan bahwa Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hasil penelitian (Novel & Marchyta, 2021) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Darmawan & Suhartono, 2021) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention**

Dalam hal ini motivasi kerja yang diberikan pada Dinas ini kepada setiap pegawai seperti fasilitas yang ada dalam instansi membantu pegawai dalam pengembangan diri, instansi yang memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua kepada setiap pegawai, dan motivasi yang diberikan atasan membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja sehingga para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga merasa aman dan nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Bimaputra & Parwoto, n.d.) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Turnover intention* pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Utama & Basri, 2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah menguji hubungan antara konstruk Kepuasan Kerja terhadap konstruk *Turnover Intention*. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap konstruk *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bimaputra & Parwoto, n.d.) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada hasil penelitian (Utama & Basri, 2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian (Setiyanto & Hidayati, 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis yang keempat adalah menguji hubungan antara konstruk Beban Kerja terhadap konstruk Kepuasan Kerja. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap konstruk Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Novel & Marchyta, 2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil

penelitian (Pratiwi et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis yang kelima adalah menguji hubungan antara konstruk Motivasi Kerja terhadap konstruk Kepuasan Kerja. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap konstruk Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Darmawan & Suhartono, 2021) menyebutkan bahwa beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Rahayu & Aprianti, 2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Pengujian hipotesis yang keenam adalah menguji hubungan antara konstruk Beban Kerja terhadap konstruk *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap konstruk *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novel & Marchyta, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi antara beban kerja dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian (Darmawan & Suhartono, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Pengujian hipotesis yang ketujuh adalah menguji hubungan antara konstruk Motivasi Kerja terhadap konstruk *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Dari hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa konstruk Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap konstruk *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Darmawan & Suhartono, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian ketujuh hipotesis dalam penelitian ini yang berjudul “pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai non-ASN, Motivasi Kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai non-ASN, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai non-ASN, Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai non-ASN, Motivasi Kerja dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai non-ASN.

## Saran

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan yang mungkin nantinya dapat dipergunakan untuk diperbaiki dan ditindaklanjuti. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

### 1. Bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi instansi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang akan terjadi, serta mampu menjadi rujukan untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan instansi untuk pegawainya. Dinas Pemuda dan Olahraga perlu memperhatikan beban kerja dan motivasi kerja pegawai, karena jika kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan mempengaruhi *turnover intention* serta kepuasan pegawai, jika semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Instansi juga harus memberikan beban kerja dan tanggung jawab yang seimbang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

### 2. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut terkait topik penelitian ini untuk menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambahkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini maupun menggunakan sumber informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The role of work stress as a mediating variable in the relationship between workload and intention to leave. *KnE Social Sciences*, 175–181.
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Bimaputra, A., & Parwoto, P. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC). *Indikator*, 4(2), 353-456.
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 339–351.
- Darmawan, A., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing Di RSUP Dr. Sardjito).
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Udayana University.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (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).
- Fitriantini, R., & Nurmawanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja. *Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram*, 8(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Managing people in organization. *South-Western: USA*.
- Hamzah, H., Suyoto, S., & Mudjihartono, P. (2015). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen dengan metode balanced scorecard (Studi kasus: Universitas Respati Yogyakarta). *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*, 1(5).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hardi, B., Suriono, H., & Manurung, H. P. (2019). Pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada cv honda karya utama kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1(1), 39–48.
- Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275–285.
- Mahmudah Enny, W. (n.d.). *Dr., 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya*. Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Monika, S. (2015). *Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Universitas Komputer Indonesia.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Munandar, A. (2014). *Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medik RSUD Prambanan Yogyakarta Tahun 2012*. Universitas Gadjah Mada.
- Narande, A. A. G., & Kasmir, K. (2017). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajerial*, 9(1), 1–10.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua & Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60–79.
- Pratiwi, I. D., Hasyim, H., & Supriyanto, S. (2023). Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 4072–4080.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.
- Rarasanti, P., Ayu, I., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen*

- Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Udayana University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*, Jakarta: salemba empat.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Sukanto, E., Rasmun, R., & Sutrisno, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23–36.
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intention*. Udayana University.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–369.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- WIDYAWATI, A. (2023). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Wulansari, S., & Mulyadin, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syari'ah Cabang Bima. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 527–533.
- Yudhian, E. F., DN, S. W., & Indiyastuti, D. L. (2020). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 123–134.
- Yuniarti, R. (2017). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI*. 32, 421–438.