



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Ni Kadek Adelia Ayuningrum¹ Ida Bagus Ketut Surya²

Article history:

Submitted: 02 Mei 2024

Revised: 09 Mei 2024

Accepted: 02 Juni 2024

Keywords:

Job Satisfaction;
Turnover Intention;
Workload;

Kata Kunci:

Beban kerja;
Kepuasan Kerja;
Turnover Intention;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
adeliaayuningrum38@gmail.com

Abstract

The success or failure of a company in carrying out its duties and functions really depends on the individuals in the company, or human resources have a strategic role in determining the results of work achievements within a company. This study was conducted on employees of the HOMM Saranam Baturiti Hotel. This research aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of workload on turnover intention of HOMM Saranam Baturiti employees. The number of samples used was 62 employees using a saturated sample. Data collection was carried out using interview and questionnaire methods. The data analysis technique used is Path Analysis. Based on the results of the analysis, it was found that workload had a positive and significant effect on turnover intention, workload had a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction mediated the effect of workload on turnover intention. These results have implications for human resource development, especially for HOMM Saranam Baturiti employees to pay more attention to workload and employee job satisfaction, so as to reduce turnover intention.

Abstrak

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat bergantung kepada para individu-individu dalam perusahaan tersebut, atau sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis dalam menentukan hasil pencapaian kerja didalam suatu perusahaan. Studi ini dilakukan pada karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 62 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini memberikan implikasi terhadap pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada karyawan HOMM Saranam Baturiti untuk lebih memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki berbagai sumber daya yang merupakan bahan “*input*” untuk diolah menjadi suatu “*output*” yang dapat berupa barang dan jasa. Barang dan jasa tersebut dapat berupa modal, bahan baku, teknologi, dan manusia untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting karena merupakan alat manajerial untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian dalam mencapai tujuan perusahaan (Fauzi & Karsudjono, 2021). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang strategis dalam menentukan hasil pencapaian kerja di dalam suatu perusahaan, ini membuktikan bahwa keberadaan sumber daya manusia di perusahaan merupakan hal yang penting (Solihin *et al.*, 2022). Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dikelola dengan baik ini akan memberikan kontribusi negatif yang bisa menurunkan operasional perusahaan bahkan bisa menimbulkan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Waworuntu *et al.*, 2022).

Turnover Intention merupakan awal dari adanya *turnover* karyawan dan didefinisikan sebagai suatu niat yang timbul pada diri individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain (Kusumaeni *et al.*, 2022). Menurut Farindah *et al.*, (2022) *turnover intention* merupakan pemikiran atau keinginan yang timbul pada diri karyawan untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan dan berpindah ke pekerjaan lain sesuai dengan keinginannya. Niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) bisa dilihat dari tingkat *turnover* karyawan di perusahaan yang bersangkutan (Kusumaeni *et al.*, 2022).

Sebuah Hotel yang berlokasi di Tabanan yaitu HOMM Saranam Baturiti, selama menjalani aktivitas operasional HOMM Saranam Baturiti selalu memperoleh laporan terkait keluar masuknya karyawan. *History turnover* yang terlampir selama 7 bulan terakhir dapat digambarkan bahwa persentase jumlah karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan mengalami fluktuasi. Pada bulan Maret 2023 tingkat *turnover* mencapai 9,3 persen, kemudian bulan April 2023 mengalami kenaikan mencapai 10,5 persen, pada bulan Mei 2023 terjadi penurunan tingkat *turnover* mencapai 9,68 persen, bulan Juni 2023 terjadi kenaikan mencapai 12,6 persen, bulan Juli 2023 mencapai 10,47 persen bulan Agustus 2023 mencapai 16,76 persen bulan September 2023 mencapai 19,06 persen dan bulan Oktober 2023 terjadi kenaikan tingkat *turnover* mencapai 21,21 persen.

Selanjutnya, berdasarkan rekapan hasil *prasurvey*, karyawan HOMM Saranam Baturiti mengatakan bahwa apabila mendapatkan tawaran pada tempat lain yang memberikan imbalan yang lebih besar, maka mereka akan berhenti bekerja pada HOMM Saranam Baturiti karena kondisi kerja yang dirasakan masih kurang nyaman sampai saat ini, terutama interaksi dengan rekan kerja serta persepsi karyawan HOMM Saranam Baturiti masih belum merasa puas dengan tunjangan- tunjangan yang diberikan, misalnya tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya karena masih tergolong rendah. Hal tersebut memicu niat karyawan HOMM Saranam Baturiti untuk melakukan pengunduran diri.

Banyak faktor yang sering memicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan antara lain seperti ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta pemberian beban kerja yang berlebihan dan di luar bidang pekerjaan yang seharusnya diterima oleh karyawan (Novliadi, 2019:119). Beban kerja adalah kapasitas individu pekerja dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja tersebut, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Wilda, 2018).

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Novliadi, 2019:119). Maulidiyah (2020) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pendapat lain juga

dikemukakan oleh Rosmaini (2019) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* pada penelitian -penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Santoso (2020); Dhyhan Parashakti & Apriani (2020); Anastia *et al.*, (2021); Prasetyani *et al.*, (2021); Thalib *et al.*, (2021); Kusumaeni *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian Anees *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *University of Creative Technology, Cyberjaya, Malaysia*.

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap *turnover intention* oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Bogar *et al.*, (2020); Syauqi *et al.*, (2020); Fauzi & Karsudjono (2021); Solihin *et al.*, (2022); Egarini (2022); Sembiring & Widodo (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian Inguk & Piartrini (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada *Le Pirate Hotel Labuan Bajo*.

Keterbaruan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu, penelitian terdahulu tidak banyak yang menggunakan *traditional turnover theory*. Penggunaan Teori Tradisional *Turnover* dalam penelitian ini didasari adanya fenomena yang sesuai, dimana di HOMM Saranam terlihat adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akibat pengaruh internal dan eksternal dalam bekerja. Pengaruh eksternal yang berasal dari ketidaksesuaian beban kerja yang dilimpahkan ke karyawan dengan bidang pekerjaannya sehingga karyawan merasa pusing dan tertekan dalam bekerja, yang secara langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan HOMM Saranam. Dari uraian yang terdapat pada latar belakang pada penelitian ini terdapat *research gap* yang diuraikan, hal ini juga menandakan perbedaan pendapat dari penelitian terdahulu.

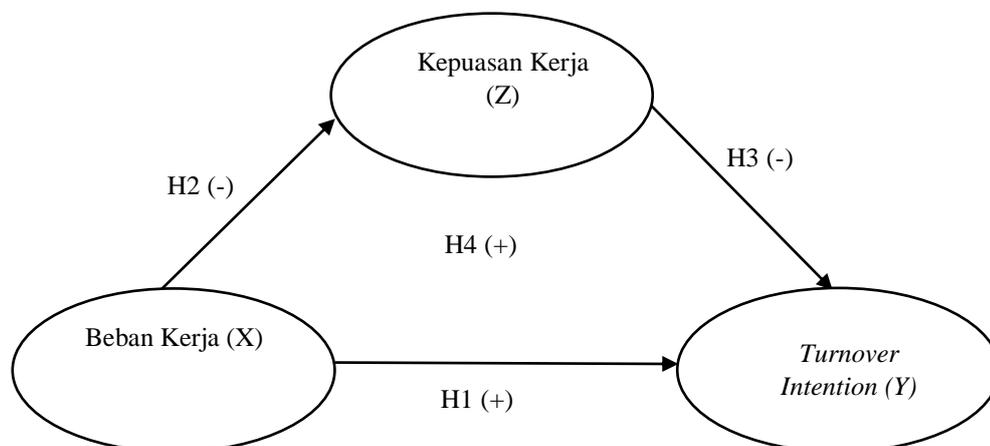
Berdasarkan adanya *research gap* yang telah ditemukan, menunjukkan bahwa masih ada perbedaan hasil atas hubungan variabel beban kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Terkait hal tersebut dilakukan penelitian kembali dari hasil hubungan variabel yang dipilih serta *research gap* yang ditemukan dan beberapa fenomena yang ada. Fenomena dan *research gap* tersebut, menjadi dasar dalam melakukan penelitian kembali dengan judul, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif yang mempunyai hubungan kausal bersifat sebab akibat, yaitu terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) serta dimediasi oleh variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel HOMM Saranam Baturiti yang berlokasi di Jalan Baturiti - Mekarsari, Baturiti, Kecamatan Baturiti, Bedugul, Kabupaten Tabanan. Lokasi ini dipilih karena pada Hotel HOMM Saranam ini ditemukan adanya fenomena terkait *Turnover Intention*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik penelitian ini menggunakan *path analysis* dan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan 62 karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti. Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden peneliti yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Usia	18-25Thn	11	17,74
		26-30Thn	11	17,74
		31-35 Thn	23	37,10
		36-40 Thn	14	22,58
		>40 Thn	3	4,84
Jumlah			62	100
2	Jenis Kelamin	Laki - Laki	46	74,19
		Perempuan	16	25,81
Jumlah			62	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	0	0
		DIPLOMA	29	46,77
		S1	19	30,65
		S2	14	22,58
Jumlah			62	100
4	Masa Kerja	<1 Thn	14	22,58
		2-4 Thn	39	62,90
		5-7 Thn	6	9,68
		>8 Thn	3	4,84
Jumlah			62	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti. Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden rentang usia 31-35 Tahun dengan persentase sebesar 37,10 persen. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 74,19 persen. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang pendidikan Diploma dengan persentase 46,77 persen. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja 2-4 Tahun dengan persentase 62,90 persen.

Turnover intention memiliki lima indikator dalam mengukur variabel dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48 yang termasuk kriteria tinggi. Persepsi responden terkait indikator variabel *turnover intention* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu pernyataan "Saya berencana meninggalkan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti,

Ni Kadek Adelia Ayuningrum dan Ida Bagus Ketut Surya

pekerjaan ini (Y_2)” dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Beban kerja memiliki lima indikator dalam mengukur variabel dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,45 yang termasuk kriteria tinggi. Persepsi responden terkait indikator variabel beban kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu pernyataan “Saya merasa jenuh dengan beban kerja yang saya lakukan diperusahaan ini (X_4)” dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa jenuh dengan beban kerja yang dilakukan diperusahaan ini.

Kepuasan kerja memiliki lima indikator dalam mengukur variabel dengan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,08 yang termasuk kriteria cukup. Persepsi responden terkait indikator variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan “Saya merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (Z_3)” dengan rata-rata sebesar 3,06 termasuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden belum merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan “Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan (Z_5)” dengan rata-rata sebesar 3,06 termasuk kriteria cukup yang berarti secara umum responden belum mematuhi peraturan yang ditetapkan di HOMM Saranam Baturiti.

Tabel 2.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
Substruktur 1	0,200
Substruktur 2	0,200

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya *Asymp.Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 dan 0,200. Nilai *Asymp.Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)

	Model	<i>collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Substruktur 2	Beban Kerja	0,832	1,202
	Kepuasan Kerja	0,832	1,202

Sumber: Data Primer Diolah,2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	t	Sig.
Substruktur 1	Beban Kerja	0,425	0,672
Substruktur 2	Beban Kerja	0,490	0,626
	Kepuasan Kerja	0,335	0,739

Sumber: data primer diolah,2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap absolut residual, maka penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X), Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Turnover Intention (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh total	Signifikan	Hasil
X → Z	-0,410		-0,410	0,001	Signifikan
Z → Y	-0,208		-0,208	0,048	Signifikan
X → Y	0,578	0,085	0,663	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil ringkasan masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta pengaruh total pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 0,578, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar -0,410, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,208, kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja dengan masing-masing nilai koefisien sebesar 0,578 dan 0,085, sehingga pengaruh totalnya 0,663.

Hair *et al.* (2017:247) mengemukakan bahwa apabila pengaruh variabel independen adalah signifikan terhadap variabel mediasi, pengaruh variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, variabel independen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel dependen dan menunjukkan arah yang berlawanan, maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* secara *competitive partial mediation* atau kepuasan kerja memediasi secara sebagian kompetitif pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,663.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kata lain semakin meningkat beban kerja HOMM Saranam Baturiti maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Santoso (2020); Dhyana Parashakti & Apriani (2020); Anastia *et al.*, (2021); Prasetyani *et al.*, (2021); Thalib *et al.*, (2021); Suwistingtyas *et al.*, (2022); Kusumaeni *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ketika perusahaan meningkatkan beban kerja karyawannya maka karyawan akan merasa *burnout* dan merasa tidak nyaman berada di lingkungan perusahaan, sehingga mereka akan berminat untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain semakin meningkat beban kerja HOMM Saranam Baturiti maka kepuasan kerja karyawan HOMM Saranam Baturiti akan menurun sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Tentama, (2019); Wazir & Jan (2020); Maulana & Widigdo (2020); Abbas *et al.*, (2021); Anees *et al.*, (2021); Inguk & Piartrini (2021); Maulidah *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel HOMM Saranam Baturiti, Ni Kadek Adelia Ayuningrum dan Ida Bagus Ketut Surya

terhadap kepuasan kerja ketika perusahaan meningkatkan beban kerja karyawannya maka merasa tidak nyaman berada di lingkungan perusahaan, sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ketiga (H₃) Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kata lain semakin meningkat kepuasan kerja HOMM Saranam Baturiti maka semakin menurun *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Bogar *et al.*, (2020); Syauqi *et al.*, (2020); Fauzi & Karsudjono, (2021); Solihin *et al.*, (2022); Egarini, (2022); Sembiring & Widodo (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ketika perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka karyawan akan merasa nyaman berada di lingkungan perusahaan, sehingga mereka tidak akan berminat untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hipotesis keempat (H₄) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara sebagian kompetitif (*competitive partial mediation*) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan Santoso, (2020); Dhyana Parashakti & Apriani (2020); Bogar *et al.*, (2020); Syauqi *et al.*, (2020); Derrick (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan demikian semakin tinggi beban kerja maka menurunnya *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

HASIL PENELITIAN

Implikasi hasil penelitian mencakup implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi penelitian terhadap perkembangan teori terkait kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kinerja karyawan di HOMM Saranam Baturiti.

1) Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini telah mampu memperkaya *traditional turnover theory* yang berkaitan dengan beban kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja. *Traditional Turnover Theory* merupakan suatu teori yang mengamati *turnover* sebagai variabel utama yang menimbulkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat memprediksi tindakan *turnover*. Tindakan *turnover* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dapat diukur melalui tingkat produktivitas karyawan, tingkat absensi kehadiran dan tingkat *turnover*. *Traditional turnover theory*. mengartikan tentang bagaimana seseorang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan mengakibatkan niat keluar mencari pekerjaan baru dan membandingkan dengan pilihan mereka saat ini, kemudian pergi saat ada pilihan yang dirasa lebih baik dari situasi saat ini. Penelitian ini telah mampu menambah kajian empiris, memperkuat dan mengembangkan hasil penelitian sebelumnya dan kepuasan kerja memediasi secara *partial competitive* pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

2) Implikasi praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan HOMM Saranam Baturiti dalam menurunkan *turnover intention* dengan mempertimbangkan beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian melalui pernyataan pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti dalam kategori tinggi. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* pada karyawan HOMM Saranam Baturiti yang tinggi ini diakibatkan karena beban kerja yang terlalu tinggi dan hal tersebut juga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan HOMM Saranam Baturiti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja karyawan HOMM Saranam Baturiti semakin menurun. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawannya maka tingkat *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti semakin menurun. Kepuasan kerja memediasi secara parsial kompetitif mediasi (*competitive partial mediation*) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat tingkat *turnover intention* karyawan HOMM Saranam Baturiti melalui kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan kepada manajemen perusahaan memberikan karyawan lingkungan kerja yang nyaman seperti fasilitas kantor yang mendukung untuk dapat menyelesaikan tugas karyawan tepat waktu sehingga karyawan merasa perusahaan menunjang atau mendukung pekerjaan karyawan HOMM Saranam Baturiti sehingga karyawan merasa tidak bosan bekerja di lingkungan kerja. Perusahaan agar lebih mempertimbangkan tunjangan dan bonus berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing karyawan. Hoom Saranam bisa melakukan tindakan nyata dalam pengelolaan dan pemeliharaan karyawan yang lebih baik dengan memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja. Mengurangi beban kerja karyawan bisa dilakukan dengan melakukan penyesuaian kembali antara besaran kerja dengan jam kerja yang ada agar karyawan tidak merasa jenuh dan tertekan ketika bekerja, kemudian dalam hal kepuasan kerja perlu adanya penyesuaian kembali terkait pemberian tunjangan yang ada agar tingkat *turnover intention* pada diri karyawan bisa diminimalisir. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambahkan faktor variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan, bukan hanya terfokus pada beban kerja dan kepuasan kerja semata. Penelitian mendatang juga disarankan untuk mengadopsi metode analisis yang berbeda, seperti teknik SEM PLS, sebagai alternatif dari metode analisis yang digunakan sebelumnya. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas cakupan sampel dan populasi dengan menyertakan sektor industri lainnya di luar industri perhotelan, seperti industri makanan atau kesehatan. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya mencerminkan situasi satu sektor industri, melainkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan umum terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan.

REFERENSI

- Abbas, Z., Ansari, J., Gulzar, S., Zameer, U., & Hussain, K. (2021). The Role of Workload, Nepotism, Job Satisfaction, and Organizational Politics on Turnover Intention: A Conservation of Resources Perspective. *Organizacija*, 54(3), 238–251. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0016>
- Abdullah, W. (2015). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah sulawesi selatan tenggara dan barat sektor pembangkitan bakaru pusat listrik bakaru. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales pt. dipo internasional pahala otomotif jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 77–84.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.

- Cahyani. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Satya*, 3(1), 1–10.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dhyan Parashakti, R., & Apriani, F. (2020). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Samudera Jakarta. *Jpmk*, 1(1), 53–70. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Egarini, N. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- Faridah, F., Gustini, G., Salehan, S., & Efendi, R. (2022). The Turnover Intention Influenced by Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(5), pp. 334–340. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i5.335>
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(Maret 2021), 368–380.
- Hair, Jr (2017). *Multivariate Data Analysis* (7 th edition). United States:Pearson.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JakartaBumi: Aksara.
- Inguk, E., & Piartrini, N. P. S. (2021). The Effect of Compensation Fairness and Workload on Job Satisfication (Case Study at Le Pirate Hotel Labuan Bajo). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(5), 277–283.
- Kasmir. (2019). *Turnover Intention dalam Lingkup Perusahaan Jasa* (p. 193). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Kusumaeni, N. P. A. S., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Inndokarya Optomed. *Jurnal EMAS*, 3(9), 200– 212.
- Maulana, M. F., & Widigdo, A. M. N. (2020). The Influence of Compensation, Workload and Career Advancement on Employees Turnover Intention at HR Consultant Company in Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 1–6.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Novliadi. (2019). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja* (p. 291). Bandung: Alfabeta.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen UM*, 2(1), 1–15.
- Santoso, Y. &. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Arifindo Adiputra Ariaguna)*. 1–21.
- Sembiring, T., & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 1–13.
- Solihin, D., Kusuma Wardani, A., Kunci, K., Kerja, B., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397–407. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/23241>
- Suwistingtyas, F., Herawati, J., Septyarini, E., Suwistingtyas, F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions with Organizational Commitment*. 8(1), 67–80.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284–288. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/20128/pdf>
- Tentama. (2019). *Pusparina_The-Effect-and-Implications-of-Work-Stress-andWorkload-On-Job-Satisfaction.pdf*. 8(11).
- Thalib, N. Y., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Ifrs Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*,

- I(6), 696–706. <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index10.36418/cerdika.v1i6.103>
- Wazir, H., & Jan, I. (2020). Moderating effects of organizational commitment on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(4), 48–57. <https://doi.org/10.30585/jrems.v2i4.542>
- Wilda, S. dan W. (2018). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unisma*, 8(1), 48–61.
- Waworuntu, D. U., Lopian, S. L. H. V. J., Pandowo, M. H. C., (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Turnover Intention at Beta Berlian Manado. *International Business Administration*, 10(3), pp.643-651