

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TUROVER INTENTION KARYAWAN
PADA TAMAN SAFARI BALI**



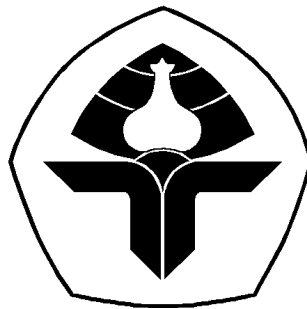
POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH
I GUSTI AYU MAHAYANI
NIM. 2115744132

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TUROVER INTENTION KARYAWAN
PADA TAMAN SAFARI BALI**



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH
I GUSTI AYU MAHAYANI
NIM. 2115744132

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di Taman Safari Bali. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya tingkat turnover karyawan yang terus meningkat dalam tiga tahun terakhir, yaitu 11% pada tahun 2022, 12% pada tahun 2023, dan 13% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor penyebab turnover intention. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Taman Safari Bali sebanyak 560 orang, dengan sample sebanyak 85 karyawan yang dipilih menggunakan Teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari profil perusahaan. Variabel yang diteliti adalah beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan turnover intention (Y). Analisis data dilakukan dengan metode Path Analysis menggunakan bantuan software SmartPLS 4, setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, tetapi tidak signifikan. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar beban kerja dan kepuasan kerja, seperti apresiasi, sistem reward, dan kepemimpinan, mungkin lebih berperan dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk menurunkan turnover intention.

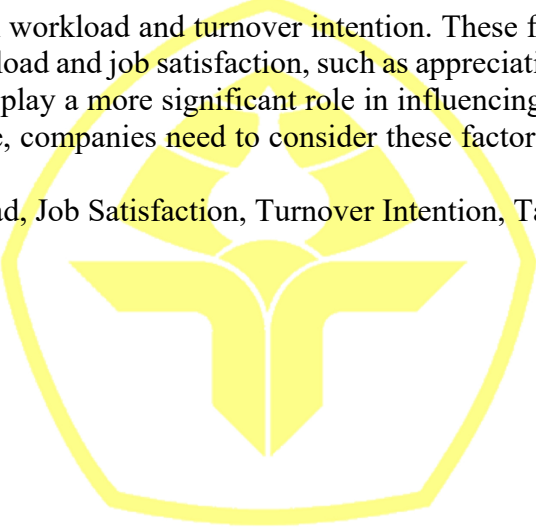
Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Taman Safari Bali

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and job satisfaction on employee turnover intention at Taman Safari Bali. The background of this study is based on the high employee turnover rate that has continued to increase in the last three years, namely 11% in 2022, 12% in 2023, and 13% in 2024. This indicates the need for attention to the factors causing turnover intention. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population was all 560 Taman Safari Bali employees, with a sample of 85 employees selected using a purposive sampling technique. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from company profiles. The variables studied were workload (X1), job satisfaction (X2), and turnover intention (Y). Data analysis was performed using the Path Analysis method using SmartPLS 4 software, after first conducting validity and reliability test. The results showed that workload had a negative effect on turnover intention, but was not significant. Job satisfaction also did not have a significant effect on turnover intention and did not mediate the relationship between workload and turnover intention. These findings suggest that factors beyond workload and job satisfaction, such as appreciation, reward systems, and leadership, may play a more significant role in influencing employee turnover intentions. Therefore, companies need to consider these factors to reduce turnover intentions.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention, Taman Safari Bali



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

KULIT MUKA	1
JUDUL PROYEK AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Turnover Intention	9
a. Pengertian Turnover Intention	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	10
c. Indikator Turnover Intention	11
2.1.2 Beban Kerja	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	22
2.3 Kerangka Kosep dan Hipotesis	30
2.3.1 Kerangka Koseptual	30
2.3.2 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32

3.1 Tempat Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sempel	32
3.2.1 Populasi Penelitian	32
3.3.1 Beban Kerja (X1)	34
3.3.2 Kepuasan Kerja (X2)	34
3.3.3 Turnover Intention (Y)	35
3.4 Sumber Data	41
3.5 Jenis Penelitian	41
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	45
3.7.3 Analisis Jalur (Path Analysis)	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Taman Safari Bali	47
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.2.4 Analisis Path (Analisis Jalur)	75
4.3 Implikasi Penelitian	84
4.3.1 Implikasi Teoritis	85
4.3.2 Implikasi Praktis	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

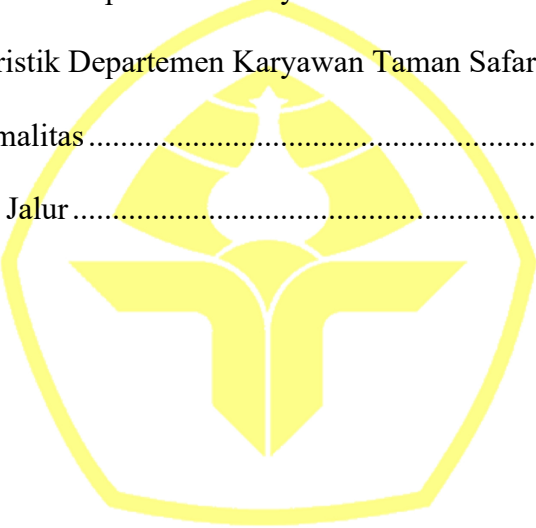
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Trunover dari 2022 – 2024 Taman Safari Bali	3
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Jawaban	43
Tabel 4.1 Frekuensi Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4.2 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Turnover Intention	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedasitas	78
Tabel 4.9 Nilai Koefisiensi Determinasi	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	82
Tabel 4.11 SOBEL Test	84

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

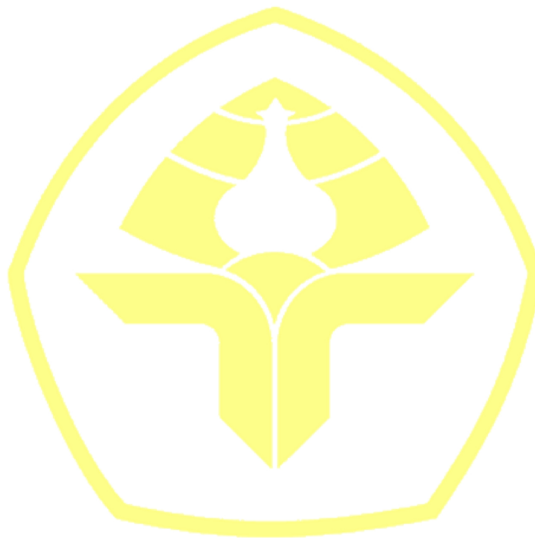
Gambar 2.1 Hubungan Pengaruh Setiap Variabel dalam Suatu Penelitian	31
Gambar 4.1 Logo Taman Safari Bali	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.3 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Taman Safari Bali	61
Gambar 4.4 Karakteristik Usia Karyawan Taman Safari Bali	62
Gambar 4.5 Karakteristik Masa Kerja Karyawan Taman Safari Bali.....	62
Gambar 4.6 Karakteristik Departemen Karyawan Taman Safari Bali.....	63
Gambar 4.7 Karakteristik Departemen Karyawan Taman Safari Bali.....	64
Gambar 4.8 Uji Normalitas	76
Gambar 4.9 Analisis Jalur	79



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Beban Kerja (XI)	90
Lampiran 2. Kepuasan Kerja (X2).....	92
Lampiran 3. Pertanyaan Responden Variabel Turnover Intention (Y)	93
Lampiran 4. LoA jurnal sinta 5	94



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover Intention yang tinggi serta meningkat akan menciptakan dampak negatif bagi Perusahaan karena menyebabkan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja seperti menurunnya produktifitas karyawan dan meningkatkan biaya sumber daya manusia. Perusahaan perlu mencegah *Turnover* dengan mengurangi Tingkat keinginan karyawan untuk berpindah dan Perusahaan harus sangat memperhatikan dan meminimalisir Tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Robbins (2015) menyatakan *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan Perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14). Sedangkan Dharma (2013:1) mendefinisikan turnover intention sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Perusahaan akan melakukan proses recruitment karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses training untuk melatih karyawan baru.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Taman Safari Bali sebagai salah satu destinasi wisata terkenal di Indonesia memiliki struktur organisasi yang kompleks dengan berbagai kategori pekerjaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata dan konservasi, keberhasilan operasional Taman Safari Bali sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas tenaga kerja yang mereka miliki. Namun, seperti perusahaan lain dalam industri pariwisata, Taman Safari Bali juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap *turnover* karyawan di Taman Safari Bali antara lain adalah tingkat kepuasan kerja, beban kerja yang tinggi, peluang pengembangan karier, serta kompensasi dan manfaat yang diterima karyawan. Ketidakpuasan terhadap salah satu atau beberapa faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.

Berikut data jumlah *Trunover* dari 2022 - 2024 yang dimiliki oleh Taman Safari Bali pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Trunover dari 2022 – 2024 Taman Safari Bali

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turn Over Rate (%)
2022	470	75	50	495	11%
2023	495	85	60	520	12%
2024	520	110	70	560	13%

Maka dapat dilihat Taman Safari Bali memiliki karyawan sebanyak 560 orang. Berdasarkan data tingkat keluar masuknya (*turnover*) karyawan yang diperoleh dari perusahaan, ditemukan bahwa hampir pada setiap tahunnya perusahaan mengalami turnover yang tinggi yaitu diatas 10%. Pada tahun 2022 tingkat turnover yang terjadi pada Taman Safari Bali sebesar 11%, berdasarkan penjelasan dari Human Resources Manager Taman Safari Bali, hal tersebut mayoritas dipengaruhi oleh keinginan mandiri karyawan untuk meninggalkan pekerjaan seperti mendapatkan jabatan yang lebih tinggi diperusahaan lain, membuka bisnis sendiri, dll. Selanjutnya pada tahun 2023 mencapai tingkat turnover sebesar 12% dan yang terakhir pada tahun 2024 tingkat turnover tertinggi mencapai 13%, namun angka tersebut tergolong masih cukup tinggi, merujuk pada Roseman 1981 dalam Natasha dan Hadi, 2018, menyatakan bahwa Perusahaan dengan Tingkat lebih dari 10% dapat di golongan Tingkat turnover pada Perusahaan tersebut tinggi.

Faktor utama yang berkontribusi terhadap turnover *intention* adalah beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat

menyebabkan stres kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih seimbang dan memberikan kesejahteraan lebih baik (Imaniar & Indayani, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Juliawati *et al.*, (2022)

Beban kerja juga dapat disimpulkan sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata menjadi salah satu penyebab utama turnover intention di sektor perhotelan dan pariwisata di Bali.

Dalam konteks Taman Safari Bali, beban kerja karyawan meliputi tugas-tugas operasional, interaksi dengan pengunjung, serta tanggung jawab terhadap kesejahteraan satwa, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja. Selain itu, perubahan pola kerja yang disebabkan oleh tingginya jumlah kunjungan wisatawan, terutama pada musim liburan, dapat menyebabkan peningkatan signifikan dalam beban kerja karyawan. Kondisi ini dapat memperburuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention. Faktor ini juga diperparah oleh kurangnya sumber daya manusia yang memadai untuk menangani lonjakan pengunjung, yang mengakibatkan beberapa karyawan harus bekerja dalam tekanan tinggi dan menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan optimal.

Kepuasan Kerja adalah Tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi fisik maupun kondisi psikologis tempat ia bekerja (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan melakukan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen harus selalu memonitoring kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personal lainnya. Karena kepuasan kerja adalah masalah pandangan yang dianggap penting bagi individu karyawan dan setiap pekerja memiliki kepribadian atau karakteristik yang berlainan maka tinggi rendahnya Tingkat kepuasan kerjanya pun berlainan pula tergantung kesesuaian antara yang diharapkan dengan kenyataan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari Perusahaan tersebut secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Kepuasan di dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan

luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Taman Safari Bali, serta mengetahui sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi turnover intention. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi akademisi, tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi industri pariwisata.

Berdasarkan uraian serta fenomena yang telah dipaparkan maka penulis tertarik mengagkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul

**“ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA TAMAN SAFARI BALI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Taman Safari Bali?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan di Taman Safari Bali?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan turnover intention karyawan di Taman Safari Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Taman Safari Bali
2. Menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Taman Safari Bali.
3. Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* di Taman Safari Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih analisis bagi perkembangan sumber daya manusia khususnya pada badan usaha konservasi.
- b. Dapat memberikan masukan dalam meningkatkan pemahaman masyarakat, khususnya pembaca dalam memahami pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

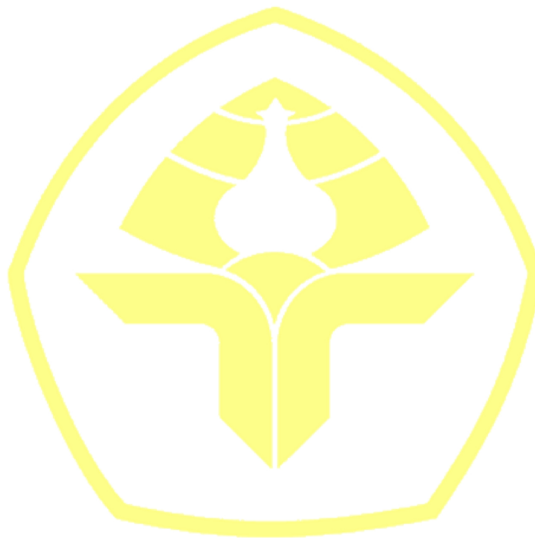
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta lebih mendalami lagi mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

- b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi peneliti lain, khususnya para peneliti di Politeknik Negeri Bali yang akan melakukan penelitian di bidang serupa.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya optimalisasi sumber daya manusia terkait pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention karyawan*



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Taman Safari Bali” sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap keputusan *turnover intention* karyawan dengan hubungan yang tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan Taman Safari Bali bukan menjadi penyebab utama tingginya tingkat *turnover* yang dialami oleh Taman Safari Bali.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan namun hubungan tersebut tidak signifikan. Peneliti berasumsi bahwa terdapat variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencegah peningkatan jumlah turnover.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan turnover intention karyawan namun hubungan tersebut tidak signifikan. Sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu indikator terjadinya turnover, namun pengaruhnya sangat kecil. Hal ini membuat peneliti berasumsi bahwa terdapat indikator lain yang lebih berpengaruh terhadap keputusan turnover karyawan Taman Safari Bali diluar variabel yang diteliti.

4. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap turnover intention karyawan Taman Safari Bali. Hal ini dapat disebabkan karena beban kerja tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, dan efek langsung beban kerja terhadap *turnover intention* lebih kuat dari pada efek secara tidak langsung.

5.2 Saran

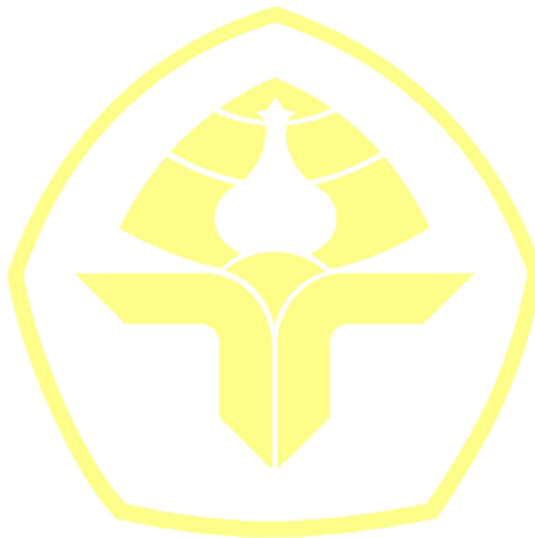
Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian, beban kerja yang tinggi serta rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh dalam keputusan *turnover intention* karyawan pada Taman Safari Bali. Hasil penelitian juga menemukan bahwa beban kerja hanya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan, dimana hal ini dapat berkaitan dengan *benefit* dan *reward* yang didapat apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sehingga hal ini memunculkan asumsi bagi peneliti bahwa meningkatnya jumlah *turnover* karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya apresiasi terhadap karyawan, maupun faktor kepemimpinan dalam manajemen. Adapun bentuk dari *reward* dan *benefit* yang dimaksud dapat berupa insentif, atau uang lembur bagi karyawan yang harus bekerja lebih dari jam kerja seharusnya. Hal tersebut dapat dipertimbangkan kembali sebagai upaya preventif dalam menghadapi tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan seperti aspek gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, kesempatan kerja, *OCB*, dan motivasi, serta memperhatikan indikator-indikator lain seperti tingkat *stress*, *burnout*, promosi, dan lingkungan kerja. Sehingga peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan orientasi penelitian dalam lingkup yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, sehingga hasil temuan penelitian mungkin akan berbeda dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Ammanah, P. S., Andriana, I., & Siregar, L. D. (2023). The Effect of Employee Job Satisfaction on Turnover Intention at PT Sarana Baja Perkasa Site OKI. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2420-2435.
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on turnover intention in hospitality industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 129-129.
- Anjani, A., & Danial, R. D. M. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(11).
- Bogar, Revaldi., Sofia A. P., & Wehelmina. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Ferrari, I. P. V., Mulyawan, I. G. G. A. P., Witarsana, I. G. A. G., & Yudhistira, P. G. A. (2021). The effect of job satisfaction on employee turnover intention: Case study in Tanadewa Resort and Spa Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(2), 121-131.
- Fin, H., Harito, C., & Purwanto, C. (2024). Turnover intention, job satisfaction and workload in ship crew workers: a systematic literature review. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(5).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal Of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hidayat, F., Suwandi, R. A., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Lit J Ilm Indones*, 2(7), 673-84.
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & ur Rehman, S. (2023). Unpacking the relationship between work overload, job satisfaction, and turnover intention: The

- mediating role of job stress. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2), 20-26.
- Imaniar, A., & Indayani, L. (2024). The Impact of Workload, Work Environment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Academia Open*, 9(1), 10-21070.
- Ju, B., & Pak, S. (2025). Managing cyber incivility in digital workplaces: a systematic review and HR strategies. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Juliawati, N. K. M., Aristana, I. N., & Anggreni, N. P. Y. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali. *Journal Research of Management*, 4(1), 63-78.
- Keneq, B. (2020). Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Terhadap FaktorFaktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Diferensial*, 2(2), 11–26.<http://ejurnal.undana.ac.id/JD/article/view/3766>
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase employee retention: Impact work-life balance, meaningful work, and job satisfaction towards turnover intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099-1113.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at P. Astra International Tbk-Tso Auto 2000. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 2(1).
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda (*Canarium Indicum L.*). *Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Marzocchi, I., Nielsen, K., Di Tecco, C., Vignoli, M., Ghelli, M., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2024). Job demands and resources and their association with employee well-being in the European healthcare sector: a systematic review and meta-analysis of prospective research. *Work & Stress*, 38(3), 293-320.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Murti, A. D., Sheviyani, H., & Desiree, H. S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja terhadap Turnover Intention. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 2(2), 153-161.

- Nurmiyati, N., & Astuti, K. (2021). Job Insecurity, Turnover Intention Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid-19. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(2), 247-262
- Pahlawan, A. F. S., & Wahyuni, P. (2022). The effect of workload and work environment on employee turnover intention mediated by job satisfaction. *Sebelas Maret Business Review*, 7(2), 93-101.
- Priskila Yesarela, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Pada Pt. Panasonic Manufacturing Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Putri, R. H., Abrian, Y., & Surenda, R. (2023). Peran Job Satisfaction Memediasi Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention di Whiz Prime Hotel Kota Padang. *JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, 4(2), 132-140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* 17th Global Edition. Lego, Italy: Pearson.
- Sodikin, M., Suswatiningsih, T. E., & Kurniawati, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Panen dan Perawatan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 4(1), 55-64.
- Sumarni, T. (2024). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Turnover Intention Perawat di RS Dadi Keluarga Purwokerto. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 4(1), 227-242.
- Suprianto, J., & Joesyiana, K. (2023). The Influence of Workload and Job Stress on Turnover Intention of PT. Yanmarindo Perkasa Pekanbaru Employees. *Kompartemen: Kumpulan Orientasi Pasar Konsumen*, 1(2), 56-64.

POLITEKNIK NEGERI BALI