



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>

Received: 11 September 2024, Revised: 16 September 2024, Publish: 22 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono Sidoarjo

Ajeng Arum Isfania¹, Endang Iryanti²

¹Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia, ajenggarumm861@gmail.com

²Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia, endang.ma@upnjatim.ac.id

Corresponding Author: ajenggarumm861@gmail.com

Abstract: *In today's era of globalization, companies or organizations must compete and adapt to address threats and competitors in order to remain contemporary. Human resources (HR) become a key factor that plays a role in achieving the company's goals in its commercial endeavors. HR issues are often related to turnover intention faced by companies/organizations. This study aims to identify the impact of job satisfaction and workload on turnover intention among nurses at Arafah Anwar Medika Hospital Sukodono, Sidoarjo. The research sample consists of 48 nurses at Arafah Anwar Medika Hospital Sukodono. Data were collected through the distribution of questionnaires to the nurses and analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach, involving reliability tests, validity tests, and hypothesis testing. The findings of the study show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, while workload has a positive and significant effect on turnover intention.*

Keyword: *Job satisfaction, Workload, Turnover Intention.*

Abstrak: Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan atau organisasi harus bersaing dan beradaptasi untuk mengatasi ancaman dan pesaing agar tetap bertahan secara kontemporer. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang berperan guna mencapai tujuan perusahaan dalam upaya komersialnya. Masalah SDM sering kali terkait dengan turnover intention yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi. Studi ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak kepuasan kerja dan beban kerja terhadap keinginan untuk berhenti dari tempat bekerja (*turnover intention*) pada perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono, Sidoarjo. Sampel penelitian ini terdiri dari 48 perawat di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada perawat, kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang melibatkan uji reliabilitas, uji validitas, dan uji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan nilai atau modal krusial untuk mendukung keberhasilan pengelolaan bisnis yang lebih efektif dan efisien, sehingga diperlukan keahlian dalam pengelolaan dan pengembangannya Hasbi dkk (dalam Pramana dan Iryanti, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia tidak sebatas diterapkan pada perusahaan ritel dan industri saja, namun juga pada perusahaan jasa. Di antara perusahaan jasa, rumah sakit merupakan salah satu yang memegang peranan penting saat ini. Rumah sakit merupakan bagian dari sektor jasa di bidang kesehatan, yang sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia. Sebagian besar tenaga kerja di rumah sakit merupakan tenaga medis perawat. Layanan keperawatan merupakan komponen tak terpisahkan dari pelayanan yang ada di rumah sakit dan sering digunakan sebagai indikator kesuksesan layanan di dalamnya (Suriani, 2023). Kemampuan untuk memuaskan pasiennya merupakan ukuran efektivitas pemberian pelayanannya. Selain itu, menunjukkan kemahiran rumah sakit dalam pengelolaan SDM atau tenaga kerja yang terdapat di dalamnya.

Pengelolaan SDM sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dan masalah. Salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah ketertarikan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*). *Turnover*, atau perpindahan tenaga kerja, adalah bukti manifestasi langsung dari *Turnover Intention* yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Tingginya tingkat *turnover* sering kali digunakan sebagai indikator adanya masalah di dalam perusahaan (Fitriantini et al., 2019). *Turnover Intention* merujuk pada perilaku karyawan yang mencerminkan niat mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Lestari & Mujiati, 2018). Tingkat *turnover* adalah ukuran komparatif yang digunakan untuk mengevaluasi stabilitas dan kinerja organisasi. Kecenderungan karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dan keputusannya untuk meninggalkan perusahaan merupakan tantangan besar yang dapat berdampak negatif pada perusahaan (Rini & Prastiwi, 2022). Rijasawitri dan Suana (dalam Indriati, 2021) mengemukakan bahwa *Turnover Intention* dapat dipicu oleh sejumlah faktor, seperti stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Riani dan Putra (dalam Indriati, 2021) juga mengemukakan bahwa beban kerja dapat menjadi faktor penyebab *Turnover Intention*.

Penulis memilih Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono adalah sebuah rumah sakit swasta yang berlokasi di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Rumah sakit ini juga berperan sebagai penerima rujukan pasien BPJS. Adapun visinya yaitu menjadi rumah sakit yang dipilih serta dipercaya oleh masyarakat. Untuk mencapai visi tersebut, rumah sakit mengusung misi menyediakan layanan medis yang berkualitas dan terjangkau. Guna mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan dapat berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Seiring berjalannya waktu, dunia kesehatan atau rumah sakit hadir untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat umum. Dalam pemberian pelayanan terbaik untuk pelanggan, rumah sakit harus memiliki SDM yang unggul agar mampu bekerja sejalan dengan visi dan misi rumah sakit.

Berdasarkan data *turnover* pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono menunjukkan persentase yang cukup tinggi. Pada tahun 2023 menunjukkan persentase *turnover* sebesar 30%. Jika persentase *turnover* di sebuah perusahaan atau organisasi melebihi 10 persen, fenomena tersebut menandakan bahwa keinginan pekerja untuk keluar perusahaan cukup kuat atau tinggi Fahrizal & Utama (dalam Putra dan Mujiati, 2019). Tingginya *turnover* yang dimiliki oleh Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono juga diikuti adanya keterlambatan kehadiran karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan ini sebagian disebabkan oleh penurunan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan tersebut dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sendiri bisa dipengaruhi oleh tingkat keterlambatan karyawan (Adiyasa & Windayanti, 2019). Berdasarkan data ketidakhadiran/absensi menunjukkan bahwa pegawai cenderung menunjukkan malas bekerja dan sering melakukan pelanggaran. Data ini menunjukkan bahwa keterlambatan di kalangan perawat masih memerlukan perhatian, terutama jika dilihat dari jumlah keterlambatan yang signifikan sama besarnya dengan jumlah karyawan yang ada pada saat tahun tertentu, semakin banyak karyawan, semakin tinggi pula total keterlambatan setiap tahunnya.

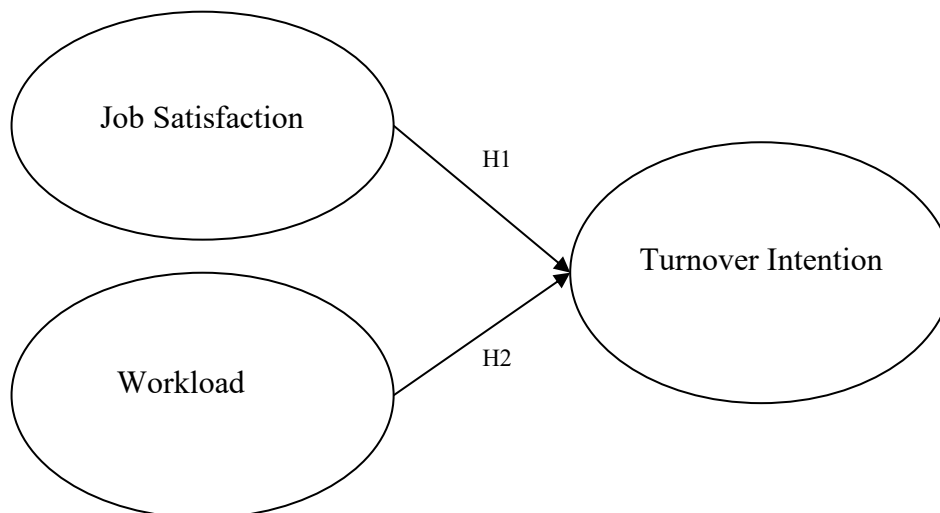
Faktor lain yang memengaruhi tingkat *turnover intention* adalah beban kerja yang dirasakan oleh para perawat. Penelitian (Rini & Prastiwi, 2022) menggambarkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja tenaga profesional kesehatan, khususnya perawat, dapat dianalisis melalui berbagai faktor, antara lain mencakup tugas utama dan tambahan, kuantitas pasien yang dilayani, kecocokan kapasitas kerja dengan tingkat pendidikan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas selama jam kerja, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung efisiensi kerja perawat (Febrina et al., 2020). Dalam tiga tahun terakhir, Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono mengalami lonjakan jumlah pasien yang signifikan, yang berimbas pada meningkatnya beban kerja perawat. Lonjakan pasien ini terutama disebabkan oleh penerimaan pasien dengan kartu BPJS.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi perasaan, bisa senang atau tidak, terkait bagaimana karyawan menilai pekerjaannya, Badriah (dalam Nirmala dan Irbayuni, 2022). Hasibuan (dalam Amavisca dan Sukarno, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan status emosional berupa perasaan senang atau cinta terhadap pekerjaan, yang terlihat dari moral kerja, disiplin, dan kinerja. Kepuasan bisa tercapai baik dari internal pekerjaan itu sendiri, maupun eksternal, atau melalui pencampuran faktor internal dan eksternal pekerjaan. Silaen et al. (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon yang mencerminkan pandangan umum seseorang mengenai pekerjaannya. Adapun Mangkunegara (dalam Ramadhania dan Sukarno, 2023) berpendapat bahwa Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang menegaskan baik tidaknya apa yang dilakukan atau ditemui seorang pegawai dalam bekerja.

Beban kerja mengacu pada pandangan karyawan mengenai aktivitas yang perlu dituntaskan dalam periode tertentu dan usaha yang dikeluarkan guna mengatasi masalah pekerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Budiasa (2021). Krich (dalam Nisa et al., 2019) mengatakan bahwa beban kerja sebagai tuntutan kerja yang melebihi kapasitas karyawan, termasuk kekurangan waktu dan sumber daya. Rini dan Prastiwi (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak atau melebihi batas yang perlu dituntaskan oleh karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan, dengan menggunakan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan Irawati dan Carrollina (dalam Wijdan dan Irbayuni, 2024) berpendapat bahwa beban kerja adalah suatu metode analisis waktu yang dihabiskan oleh SDM untuk menuntaskan kewajiban di suatu unit kerja yang diselesaikan dalam keadaan tertentu.

Turnover Intention merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk segera mengundurkan diri dari perusahaan, yang disebabkan oleh sejumlah faktor diantaranya masalah gaji, isu keluarga, kondisi lingkungan kerja, dan faktor lainnya (Rini & Prastiwi, 2022). Husin (2021) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* merujuk pada tingkat kemauan sendiri seorang karyawan untuk berhenti dari perusahaan, serta kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain. Kartono (dalam Rini & Prastiwi, 2022) menambahkan bahwa *Turnover Intention* dianggap sebagai Keinginan hati seorang karyawan tanpa adanya paksaan untuk berhenti bekerja dari organisasi atau kecenderungan karyawan untuk berpindah dari organisasi tersebut

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui analisis perhitungan *smart* PLS. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 48 perawat yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono. Peneliti menggunakan metode *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini setara dengan jumlah populasi, yaitu 48 perawat. Data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder. Data primer didapatkan langsung dari perawat melalui kuesioner yang telah di distribusikan, sementara data sekunder diambil dari dokumen-dokumen perusahaan yang diberikan oleh bagian administrasi rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berlandaskan beberapa karakteristik seperti usia, jenis kelamin, unit kerja, dan lama bekerja. kebanyakan responden termasuk dalam rentang usia 26-30 tahun, menunjukkan bahwa mereka masih dalam masa produktif dengan fisik yang prima, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas keperawatan dengan optimal. Sebagian besar responden adalah perempuan, sebanyak 37 perawat atau 77%, yang sejalan dengan yang karakteristik pekerjaan keperawatan yang lebih dominan dilakukan oleh perempuan (Rahim, 2021). Banyak dari perawat ini ditugaskan di unit rawat inap, dengan jumlah 17 perawat atau 35%, mengingat kebutuhan perawatan pasien yang berlangsung selama 24 jam, yang mengharuskan penugasan bergilir dari pagi ke siang, siang ke malam, dan malam ke pagi, sehingga diperlukan lebih banyak tenaga perawat. Selain itu, mayoritas responden, sebanyak 23 perawat atau 48%, memiliki masa kerja kurang dari dua tahun, yang mencerminkan tingginya tingkat *turnover* di rumah sakit ini.

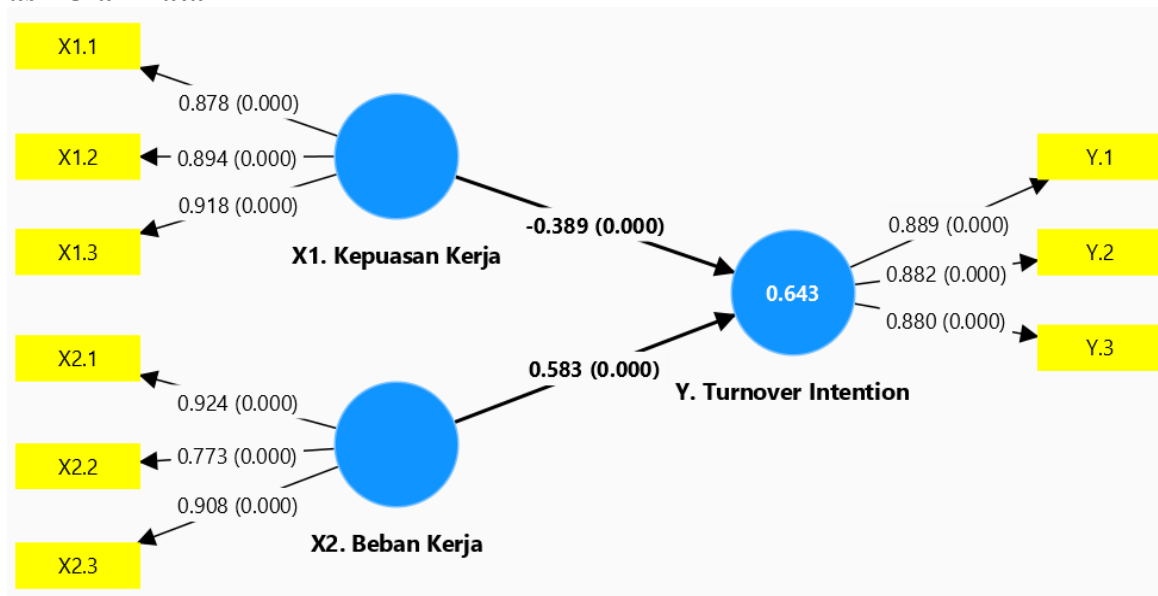
Deskripsi Variabel

Hasil responden terhadap kuesioner mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja,” yang mencapai nilai rata-rata 3,50. Ini mengindikasikan bahwa perawat merasa gaji menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja mereka.

Pada variabel beban kerja, indikator dengan nilai dengan rata-rata tertinggi adalah “saya merasa jadwal pergantian shift tidak dilaksanakan tepat waktu,” yang memperoleh nilai rata-rata 2,75. Ini menunjukkan adanya masalah dalam pelaksanaan jadwal kerja yang mempengaruhi ketepatan waktu karyawan.

Pada variabel *turnover intention*, indikator dengan nilai dengan rata-rata tertinggi adalah “Saya sering mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru di rumah sakit lain,” dengan nilai rata-rata 2,02. Ini mengindikasikan bahwa karyawan mulai mempertimbangkan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “saya sering membicarakan atau membagikan keinginan untuk keluar dari pekerjaan kepada teman atau keluarga,” yang memiliki nilai rata-rata 1,68. Ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan membagikan niat mereka untuk keluar dengan orang lain.

Hasil Olah Data



Gambar 1. Diagram Jalur Model PLS
Sumber : Olah data *Smart PLS*

Dari hasil PLS, tampak nilai *factor loading* untuk masing-masing indikator yang ada di antara panah sebagai penghubung variabel dengan indikator. Dalam temuan ini, batas kritis *factor loading* yang digunakan adalah 0,7 untuk memenuhi kriteria validitas. Jika nilai *factor loading* di bawah batas ini, indikator tersebut harus dieliminasi untuk mencapai validitas yang baik. Selain itu, koefisien jalur *path coefficients* dapat dilihat di atas garis panah antara variabel eksogen dan endogen. Besarnya *R-Square* dapat ditemukan di dalam lingkaran variabel endogen. Pada indikator kepuasan kerja, nilai *factor loading* paling tinggi adalah promosi dengan nilai kontribusi sebesar 0,918. Artinya, perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono beranggapan bahwa promosi merupakan alat ukur paling kuat untuk kepuasan kerja. Sementara itu, nilai *factor loading* pada indikator beban kerja ialah target yang harus dicapai sebesar 0,924. Bagi perawat, target yang harus dicapai merupakan pengukur paling kuat untuk beban kerja. Selanjutnya, indikator *turnover intention* dengan *factor loading* yang paling tinggi dengan nilai sebesar 0,889 ialah pencarian alternatif pekerjaan.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0.804
Beban Kerja (X2)	0.759
Turnover Intention (Y)	0.781

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas, taksiran *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel menunjukkan nilai > 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk seluruh variabel memenuhi kriteria atau dianggap kuat. Hasil ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki validitas yang baik.

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0.881
Beban Kerja (X2)	0.846
Turnover Intention (Y)	0.863

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap konstruk pada penelitian ini mempunyai taksiran *composite reliability* > 0,70. Dengan demikian, *composite reliability* dianggap sesuai, dan semua item instrumen penelitian dikatakan reliabel untuk melakukan uji selanjutnya.

Tabel 3. R – Square Adjusted

	R-Square adjusted
Turnover Intention (Y)	0.627

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Dari Tabel 3 diatas didapati *R-square* pada penelitian ini sebesar 0,627, artinya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) mempengaruhi *turnover intention* (Y) dengan nilai 62,7%. Sebagian besar selisihnya, yaitu 37,3%, disebabkan oleh sejumlah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara teori, variabel lain yang juga mampu menyebabkan terjadinya *turnover intention*, seperti kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja, dan banyak lainnya. Sihombing dan Arsani (2022) menjelaskan bahwa model yang baik memiliki nilai *R-square adjusted* sekitar 0,67, model sedang sebesar 0,33, dan model buruk sebesar 0,19. Artinya nilai *R-square adjusted* penelitian ini cukup tinggi.

Tabel 4. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Kepuasan Kerja -> Y. Turnover Intention -	-0.389	-0.382	0.106	3.660	0.000
X2. Beban Kerja -> Y. Turnover Intention	0.583	0.602	0.080	7.307	0.000

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2024

Dari tabel 4 diatas uji *path coefficient* digunakan sebagai acuan dalam menjawab hipotesis yang sudah dibuat. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, ditetapkan dengan melihat perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel (t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,96). Pengujian hipotesis dilihat dengan memeriksa nilai *T statistic* dan *p-values* dari pengujian *bootstrapping*. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hit > 1,96), maka hipotesis dianggap signifikan.

H1: Nilai *T statistic* yang diperoleh adalah 3,660, melebihi *t* tabel yang sebesar 1,960, dan *p-value* 0,000 lebih kecil dari sig (0,05), menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan. Dilihat dari nilai original sample sebesar -0,389, pengaruhnya adalah negatif. Ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention*, dan sebaliknya.

H2: Nilai *T statistic* yang diperoleh adalah 7,307, melebihi *t* tabel 1,960, dan *p-value* 0,000 lebih kecil dari sig (0,05), menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* signifikan. Dilihat dari nilai original sample sebesar 0,583, pengaruhnya adalah positif. Ini mengindikasikan bahwa kenaikan beban kerja akan mempengaruhi kenaikan *turnover intention*, dan sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Promosi adalah alat ukur kepuasan kerja yang paling kuat, sedangkan gaji menjadi alat ukur yang paling rendah. Promosi diartikan sebagai perpindahan posisi dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, status, dan penghasilan, yang diakui sebagai penghargaan atas potensi pegawai (Hasibuan dalam Magdalena dan Rulyati, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar; sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Deswarta et al. (2021), Pranata dan Irbayuni (2022), serta Jariyah dan Swasti (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Ketidakuasan sering kali mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan. Oleh karena itu, tingginya kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Target yang harus dicapai merupakan indikator utama dalam mengukur beban kerja, sementara penggunaan waktu dianggap sebagai indikator yang lemah. Peningkatan target dapat meningkatkan beban kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin berat beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dan sebaliknya. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian lainnya dari Syaifudin dan Kustini (2023), Fitriantini et al. (2019), serta Radinka dan Kustini (2023). Beban kerja yang terlalu berat dapat memicu *turnover intention*, sehingga penting untuk membagi beban kerja secara adil untuk mengurangi efek tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian pada perawat di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono menunjukkan bahwa *turnover* yang tinggi disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja serta meningkatnya beban kerja. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi *turnover intention*, sementara peningkatan beban kerja malah meningkatkan *turnover intention*. Temuan ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya, baik dengan objek yang berbeda tetapi variabel yang sama, atau dengan objek yang sama namun menggunakan variabel yang berbeda.

REFERENSI

Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.

- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J- MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9-14.
- Budiasa, I. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14 (2), 58–63.
- Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 316-326.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32-44.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501)*.
- Jariyah, A. A., & Swasti, I. K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964-971.
- Khomariah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3 (1), 35–45.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan tvri lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80-89.
- Nirmala, A. A. N., & Irbayuni, S. (2022). Effect Of Compensation And Job Satisfaction on Employee Performance In Ud Andalas Industri Krupuk In Malang District. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(1), 45-52.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 97-110.
- Pramana, T. N., & Iryanti, E. (2023). The Influence of Knowledge Management and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Cipta Nirmala (Semen Gresik Hospital). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1685-1698.
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369-378.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Radinka, N., & Kustini, K. (2023) The Influence of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Pt. Umc Suzuki.
- Ramadhania, S. U., & Sukarno, G. (2023). Analysis of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at Bank Mandiri Kupang Branch Office. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 805-816.

- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Sihombing, P., & Arsani, A. (2022). Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Silaen, N., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L., Mahriani, E., . . . Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perpektif, Pengembangan Dan Perencanaan)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suriani, R. (2023). Hubungan Kualitas Pelayanan; Keandalan dengan Kepuasan Pasien terhadap Pelayanan Keperawatan di IRNA Ambun Pagi RSUP. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dharmas Indonesia*, 3(1), 13-18.
- Syaifudin, M. N., & Kustini, K. (2024). Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Bintang Tex Indonesia. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 697-706.
- Wijdan, R. M., & Irbayuni, S. (2024). The Effect of Workload and Occupational Health Safety on the Performance of Production Employees at PT. Indovickers Furnitama. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 35-44.