

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2.1: Rekapitulasi penelitian terdahulu

No	Topik Penelitian dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Sundari & Meria (2022)	<ul style="list-style-type: none"> •Beban Kerja •Burnout •Kepuasan Kerja •<i>Turnover intention</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Burnout dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intentions</i> Astutik & Liana (2022)	<ul style="list-style-type: none"> •Beban Kerja •Lingkungan Kerja •Kepuasan Kerja •<i>Turnover intentions</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>

No	Topik Penelitian dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Kristin Et Al., (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Stress Kerja • Beban Kerja • Kepuasan Kerja • <i>Turnover intention</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Apriyanto & Haryono (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan Kerja • Beban Kerja • Lingkungan Kerja • Kepuasan Kerja • <i>Turnover intentions</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh

No	Topik Penelitian dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Sutikno (2020)	<ul style="list-style-type: none"> •Beban Kerja •Kompensasi •Kepuasan Kerja •<i>Turnover intention</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Beban kerja berpengaruh negatve signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan Fitriani & Yusiana (2020)	<ul style="list-style-type: none"> •Kompensasi •Beban Kerja •Kepuasan Kerja •<i>Turnover intention</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Topik Penelitian dan Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7.	Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu Novel & Marchyta (2021)	<ul style="list-style-type: none"> •Beban Kerja •Kepuasan Kerja •<i>Turnover intention</i> 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> • Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>

Berdasarkan beberapa artikel yang telah peneliti rangkum diatas ada beberapa penggunaan variable yang peneliti gunakan memiliki kesamaan dari penelitian terdahulu. Akan tetapi dalam penggunaan alat analisis yang akan peneliti gunakan peneliti menggunakan alat analisis yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang sejenis. Selain itu objek yang peneliti gunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan perbedaan antar penelitian terdahulu.

B. Landasan Teori

Landasan teori mempunyai peran penting dalam penyusunan penelitian, karena memberikan banyak teori variabel yang akan dilakukan dalam penelitian dan memperjelas ruang lingkup penelitian. Teori yang akan akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Turnover Intention

a. Definisi *Turnover intention*

Turnover intention menurut Mowday et al. (1982) adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dikarenakan karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya dan harus ada seseorang yang menggantikannya. Meyer & Tett (1993) *turnover intention* adalah niat perilaku seseorang untuk mengundurkan diri yang mengacu pada kesadaran dan kesengajaan karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan kemudian niat untuk berhenti (Carmeli & Weisberg, 2006). Menurut Jacobs & Roodt (2007) *turnover intention* adalah keputusan mental yang berlaku antara pendekatan individu dengan mengacu pada pekerjaan melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan. Menurut Ngamkroekjoti et al. (2012) *turnover intention* adalah seorang karyawan yang meninggalkan saat ini pekerjaan yang sedang dilakukannya dan telah menemukan pekerjaan baru yang lebih baik.

Turnover intention adalah seorang individu yang secara sukarela meninggalkan pekerjaannya, sehingga akan memberikan pengaruh negatif bagi suatu perusahaan terutama dalam hal pengeluaran biaya dan kinerja (Anwar & Shukur, 2015). Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara sukarela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor *Turnover intention*

Menurut Mobley et al., (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter

individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

- 2) Lingkungan kerja Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
- 3) Kepuasan kerja Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- 4) Komitmen organisasi Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Indikator *Turnover intention*

Menurut Mobley *et al* (2016) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur *turnover intention* pada karyawan sebagai berikut :

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman- pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan- harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015).

Yuniasanti (2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja juga merupakan sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2017) yang belakangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya :

- 1) Pengharapan. Sesuatu yang diharapkan oleh karyawan tetapi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa. Sebaliknya, apabila pengharapan terpenuhi maka kepuasan yang akan terjadi.
- 2) Penilaian Diri, Anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya.
- 3) Norma-norma Sosial, Perhatian dari atasan atau teman kerja yang dapat memberikan kepuasan karena hal tersebut memberikan semangat kerja pada seorang karyawan.
- 4) Perbandingan-perbandingan Sosial, Perbedaan pekerjaan yang membuat iri, seperti pekerjaan yang menarik atau sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor timbulnya ketidakpuasan. Hal ini perlu diperhatikan agar jangan sampai terjadi pada karyawan.
- 5) Hubungan Input atau Output, Kepuasan terjadi pada karyawan tergantung pada bagaimana penilaian karyawan mengenai hubungan antara apa yang masuki dalam pekerjaan (*input*) dan apa yang diperoleh karyawan (*output*).

- 6) Keikatan, Pekerjaan yang dipilih karyawan dari kesempatan memilih berbagai pekerjaan membuat karyawan tersebut mempunyai ikatan dengan perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rasa segan untuk mengakui bahwa ia merasa pekerjaannya kurang menguntungkan atau secara tidak langsung ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.
- 7) Dasar pemikiran, Hal-hal yang sering dibicarakan kepada sesama karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi penting dan dijadikan salah satu alat pemenuhan kepuasan. Sebagai contoh apabila banyak karyawan membicarakan gaji, maka gaji adalah salah satu penentu kepuasan kerja mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Stephen Robbins (2015) terdapat beberapa indikator pengukuran pada kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap tugas kerja
- 2) Kepuasan terhadap gaji
- 3) Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- 4) Kepuasan terhadap pengawasan
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 6) Kepuasan terhadap kondisi kerja

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan,

dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor beban kerja

Menurut Gibson (1990), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) *Time Pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif. Ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift, long shift, flexible work schedule*.

3) *Role Ambiguity* dan *Role conflict*

Mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi sendiri bagi pekerja.

5) *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

6) *Tanggung Jawab*

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

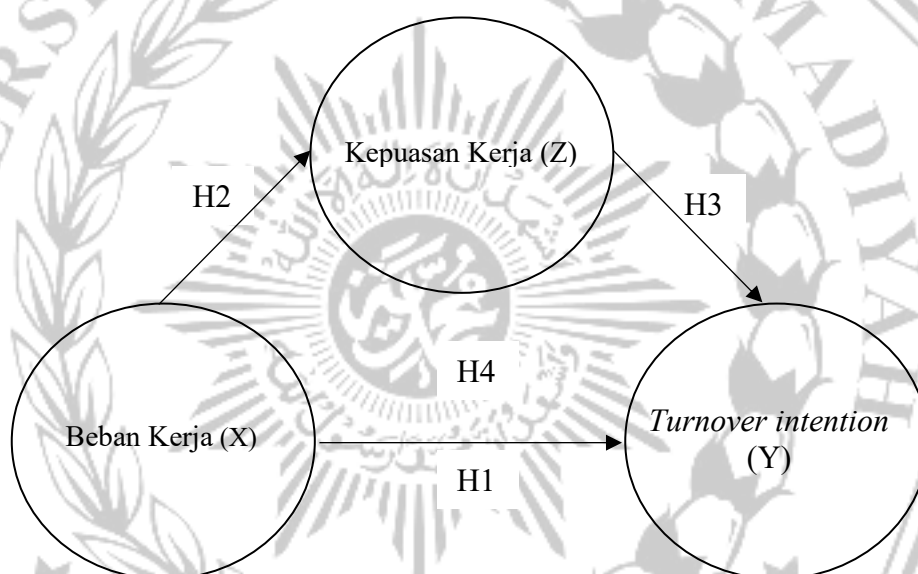
3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, Beban Kerja (X) sebagai variable independent, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variable intervening, serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah *Turnover*

intention (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sundari dan Meira, (2022) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astutik dan Liana, (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Apriyanto dan Haryono, (2020) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sundari dan Meria, (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astutik dan Liana, (2022) membuktikan dalam penelitiannya bahwa dengan adanya beban kerja dapat berdampak pada *turnover intention*. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Kristin *et al.*,

(2022) dimana membuktikan bahwa tingkat *turnover intention* pada seorang karyawan dipengaruhi oleh adanya beban kerja.

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Turnover Intention

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto dan Haryono, (2020) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Sutikno, (2020) dimana dinyatakan dalam penelitian tersebut bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja (Fitriani dan Yusiana, 2020)

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Negative Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novel dan Marchyta, (2021) yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Yusiana, (2020) dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negative signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa dilakukan oleh Apriyanto dan Haryono, (2020) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention*

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negative Signifikan Terhadap Turnover Intention

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novel dan Marchyta, (2021) dimana dalam penelitian tersebut menempatkan kepuasan kerja sebagai variable mediasi dan *turnover intention* sebagai variable terikat. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi

hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan Apriyanti dan Haryono, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sutikno, (2020) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

H4 : Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

