



DOI: <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Agung Sedayu Permai

Dikky Ramdani¹, Maman Suratman²

¹Universitas Widyatama, Bandung, Jawa Barat, Indonesia, dikkyrahm@gmail.com

²Universitas Widyatama, Bandung, Jawa Barat, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: dikkyrahm@gmail.com¹

Abstract: *In a dynamic and competitive organizational environment, organizations need to leverage their greatest asset, human resources, to achieve productivity and competitive advantage. When it comes to PT. Agung Sedayu Permai, a division of the Agung Sedayu Group specializing in residential development projects built by the Agung Sedayu Group, turnover intention is a common concern. By using motivation as a moderating variable, the purpose of this research is to ascertain whether or not PT. Agung Sedayu Permai workers' intentions to leave are affected by factors such as job placement and workload. The participants in this quantitative research were 72 full-time workers of PT. Agung Sedayu Permai who were surveyed. We will use descriptive and verification approaches to examine the data. For this study, we analyzed the data statistically using IBM SPSS Statistical Software, Version 29. Using Cronbach's alpha, we checked the instrument's reliability and content validity. Hypothesis testing has shown a statistically significant correlation between factors including work location, workload, turnover intention, and motivation. Everyone involved can benefit from the research findings to reduce employee turnover, both in theory and in practice.*

Keywords: *Placement, Work load, Turnover Intention, Motivation*

Abstrak: Pada lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif, organisasi perlu meningkatkan aset terbesarnya yaitu sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan keunggulan kompetitif. Ketika menyangkut PT. Agung Sedayu Permai, sebuah divisi dari Agung Sedayu Group yang mengkhususkan diri dalam proyek pengembangan perumahan yang dibangun oleh Agung Sedayu Group, keinginan berpindah merupakan perhatian yang umum. Melalui penggunaan motivasi sebagai variabel moderasi, maka menentukan dampak penempatan kerja dan beban kerja kepada tujuan dalam berpindah di antara pekerja PT. Agung Sedayu Permai. Survei dikirimkan kepada 72 responden, yang semuanya adalah pekerja tetap PT. Agung Sedayu Permai, untuk mengumpulkan data untuk penelitian kuantitatif ini. Data akan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menggunakan Perangkat Lunak Statistik IBM SPSS Versi 29 untuk menganalisis secara statistik data yang dikumpulkan untuk investigasi ini. Baik validitas isi maupun reliabilitas instrumen dinilai menggunakan alpha Cronbach. Pengujian hipotesis telah menunjukkan korelasi yang signifikan secara

statistik antara faktor-faktor termasuk lokasi kerja, beban kerja, keinginan untuk keluar, dan motivasi. Setiap orang yang terlibat dapat memanfaatkan temuan penelitian untuk mengurangi pergantian karyawan, baik dalam teori maupun dalam praktik.

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

PENDAHULUAN

Penempatan kerja karyawan cenderung merasa tidak bahagia dan produktif ketika pekerjaan mereka tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga metrik ini menjadi standar produktivitas perusahaan. Pekerja di PT Agung Sedayu Permai mempertimbangkan untuk berhenti karena beberapa faktor termasuk lingkungan kerja yang buruk dan beban kerja yang berat. Menurut (Bangun Wilson, 2012) dalam (Paaais, 2020) menegaskan bahwa penempatan karyawan bergantung pada kesesuaian keterampilan dan kualitas mereka dengan tugas yang dihadapi.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan beban kerja seseorang menyebabkan kurangnya motivasi di tempat kerja. Menurut Irawati et.al (2017), beban kerja dalam periode yang diberikan oleh bisnis untuk menyelesaikan serangkaian tugas tertentu. Untuk menunjang keberhasilan dalam pembangunan PT. Agung Sedayu Permai perlu memberikan motivasi yang bisa menunjang kinerja supaya tercipta keselarasan dengan tujuan organisasi serta karakteristik SDM yang dimiliki. Kebutuhan karyawan yang disesuaikan untuk memenuhi lima persyaratan Maslow yaitu fisik, penghargaan, kualitas diri, kekuatan dan penghargaan dapat berfungsi sebagai sumber insentif bagi pekerja (Masfufah, 2017).

PT Agung Sedayu Permai, sebuah perusahaan pengembang properti yang menghadapi persaingan ketat, mengalami pergantian karyawan yang tinggi. Kondisi persaingan industri properti di DKI Jakarta saat ini semakin berkembang dan menunjukkan tingkat daya saing yang semakin kompetitif. Mengacu pada Gallup dalam (Nurlaela & Trianasari, 2021), batas *turnover* yang ideal sebaiknya tidak melebihi 10% dalam setahun, namun PT. Agung Sedayu Permai menunjukkan angka 22,58% melebihi *Turnover Intention* rate yang ideal.

Tim peneliti di balik studi ini berharap untuk mempelajari: 1. Faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, beban kerja, niat untuk keluar, dan motivasi kerja 2. Bagaimana kinerja yang baik memengaruhi dorongan untuk sukses di tempat kerja 3. Dampak tuntutan pekerjaan terhadap motivasi intrinsik 4. Korelasi antara penempatan kerja dan niat untuk keluar; 5. Hubungan antara beban kerja dengan kecenderungan karyawan untuk keluar; Keenam, hubungan antara motivasi kerja intrinsik dengan niat untuk keluar; 7. Bagaimana penempatan kerja mempengaruhi niat keluar melalui motivasi kerja; 8. Bagaimana motivasi kerja berhubungan dengan beban kerja dan kemungkinan keluar.

METODE

Objek penelitian ini ada beberapa indikator yang terdiri dari penempatan kerja karyawan dan beban kerja karyawan sebagai bebas (*independent variable*), *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan motivasi sebagai variabel penghubung (*interventing variable*). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agung Sedayu Permai yang merupakan anak perusahaan dari Agung Sedayu Group perusahaan bergerak dibidang Konstruksi. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di Agung Sedayu Permai.

Data untuk penelitian ini akan diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Subjek penelitian ini adalah PT. Agung Sedayu Permai, dengan jumlah sampel 72 karyawan. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling dan memilih partisipan berdasarkan kriteria tertentu, termasuk memiliki jabatan staf minimum dan berstatus karyawan tetap. Data kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi.

Penelitian ini menggunakan Metode Interval Suksesi (MSI) untuk mendiagnosis respons kuesioner, dan SPSS diterapkan pada analisis data survei. Analisis deskriptif data dilakukan. Salah satu cara untuk menemukan pola korelasi antar variabel adalah dengan menggunakan analisis jalur, yang merupakan pendekatan data kuantitatif. Berbagai variabel independen harus diidentifikasi, beserta pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap variabel dependen. Berikut model analisis jalur dalam penelitian menggunakan model persamaan dua jalur dengan model regresi berganda adalah *Path Analysis*, uji korelasi dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi empiris yang akan memecahkan kesulitan-kesulitan yang telah disebutkan sebelumnya, dan itulah yang ingin dicapai oleh penelitian ini. Maka dapat mengumpulkan data untuk analisis statistik dengan mendistribusikan kuesioner langsung kepada populasi target dan kemudian mengumpulkan tanggapan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>corrected item-total correlation</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,2319	valid
	X1.2	0,766	0,2319	valid
	X1.3	0,529	0,2319	valid
	X1.4	0,828	0,2319	valid
	X1.5	0,513	0,2319	valid
	X1.6	0,836	0,2319	valid
	X1.7	0,815	0,2319	valid
	X1.8	0,728	0,2319	valid
	X1.9	0,840	0,2319	valid
	X1.10	0,790	0,2319	valid
	X1.11	0,688	0,2319	valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,799	0,2319	valid
	X2.2	0,858	0,2319	valid
	X2.3	0,850	0,2319	valid
	X2.4	0,821	0,2319	valid
	X2.5	0,707	0,2319	valid
	X2.6	0,587	0,2319	valid
	X2.7	0,793	0,2319	valid
	X2.8	0,608	0,2319	valid
	X2.9	0,601	0,2319	valid
Motivasi (Z)	Z1	0,806	0,2319	valid
	Z2	0,731	0,2319	valid
	Z3	0,685	0,2319	valid
	Z4	0,842	0,2319	valid
	Z5	0,775	0,2319	valid
	Z6	0,823	0,2319	valid
	Z7	0,876	0,2319	valid
	Z8	0,772	0,2319	valid
	Z9	0,691	0,2319	valid
	Z10	0,829	0,2319	valid
	Z11	0,768	0,2319	valid
	Z12	0,784	0,2319	valid
	Z13	0,776	0,2319	valid
	Z14	0,900	0,2319	valid
	Z15	0,640	0,2319	valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,491	0,2319	valid
	Y2	0,410	0,2319	valid

Y3	0,816	0,2319	valid
Y4	0,726	0,2319	valid
Y5	0,610	0,2319	valid
Y6	0,503	0,2319	valid
Y7	0,741	0,2319	valid
Y8	0,595	0,2319	valid
Y9	0,861	0,2319	valid
Y10	0,789	0,2319	valid

Untuk setiap variabel studi yang ditanyakan, tabel di atas menampilkan koefisien korelasi. Hasil menunjukkan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,2319). Hal ini mendorong untuk meyakini bahwa pertanyaan-pertanyaan ini dapat digunakan sebagai alat untuk studi-studi selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item pertanyaan	Cronbach's alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,907	reliable
Beban Kerja (X2)	0,889	reliable
Motivasi (Z)	0,951	reliable
Turnover Intention (Y)	0,857	reliable

Tabel tersebut maka alfa Cronbach di atas 0,6. Dengan demikian, lokasi kerja, beban kerja, motivasi, dan keinginan untuk keluar merupakan faktor-faktor yang valid dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Digunakan serangkaian uji asumsi tradisional pada struktural I dan struktural II:

- Sub struktural I: Penempatan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Motivasi (Z).
- Sub struktural II: Penempatan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Motivasi (Z) terhadap Turnover Intention (Y).

Uji Normalitas

Untuk dengan ambang batas signifikansi 0,05 dan digunakan Kolmogorov-Smirnov non-parametrik dalam mengikuti distribusi normal. Uji normalitas struktural I dan II menghasilkan temuan berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,74514971
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,079
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69481663
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148

	Negative	-,097
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162

Model regresi penelitian ini lolos uji kenormalan karena nilai signifikansi substruktural I Kolmogorov-Smirnov adalah $0,2 > 0,05$ dan nilai substruktural II adalah $0,162 > 0,05$. Akibatnya, data kemungkinan besar mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna menguji dua variabel dalam mode linier berganda terdapat kolerasi atau tidak. Uji ini dilihat berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktural I

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan Kerja (X_1)	0,570	1,755
Beban Kerja (X_2)	0,570	1,755
Dependent Variable : Motivasi (Z)		

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktural II

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan Kerja (X_1)	0,505	1,981
Beban Kerja (X_2)	0,459	2,177
Motivasi (Z)	0,487	2,052
Dependent Variable : Turnover Intention (Y)		

Tabel 5 dan 6 dilihat melalui toleransi lebih tinggi dari 0,1, dan karena tidak ada nilai VIF yang lebih tinggi dari 10 dapat mengatakan bahwa model tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas atau lulus uji untuk itu.

Uji Autokorelasi

Landasan uji autokorelasi adalah statistik Durbin-Watson. Menurut tabel Durbin-Watson, autokorelasi tidak ada di antara -2 dan +2. Kriteria ini harus dipenuhi agar keputusan dapat dibuat. Lihat temuan uji autokorelasi substruktural I di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Autokolerasi Sub Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,716	0,513	0,498	7,857	1,537

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,732	0,535	0,515	4,797	1,769

Berdasarkan data pada tabel, koefisien Durbin-Watson untuk substruktur I adalah 1,537 dan untuk substruktur II adalah 1,768. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berada dalam rentang -2 hingga +2, sehingga menyimpulkan kemungkinan autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk semua observasi. Suatu model dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan uji spearman's rho.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I

	<i>Correlations</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
Penempatan Kerja (X ₁)	Sig. (2-tailed)	0,195
Beban Kerja (X ₂)	Sig. (2-tailed)	0,766

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

	<i>Correlations</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
Penempatan Kerja (X ₁)	Sig. (2-tailed)	0,856
Beban Kerja (X ₂)	Sig. (2-tailed)	0,917
Motivasi (Z)	Sig. (2-tailed)	0,747

Tidak terlihat heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi, karena semua variabel memiliki terdapat nilai sebesar 0,5.

Analisis Regresi Berganda

Jika ingin melihat bagaimana berbagai faktor memengaruhi variabel dependen, regresi berganda adalah solusinya. Penelitian ini menggunakan SPSS, sebuah program statistik. Uji regresi linier struktural I dan struktural II menghasilkan temuan berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda Sub Struktural I

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 Constant	5,934	5,834	
Penempatan Kerja (X ₁)	0,443	0,149	0,332
Beban Kerja (X ₂)	0,876	0,215	0,453

Terdapat nilai dan persamaan seperti ini:

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = 0,332X_1 + 0,453X_2 + 0,502\varepsilon_1$$

Adapun persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut: 1) Untuk variabel Penempatan (X₁), koefisien beta-nya adalah 0,332. Jika faktor-faktor lain tidak berubah, kenaikan 1% pada X₁ akan mengakibatkan kenaikan 33,2% pada Z, variabel yang berkaitan dengan motivasi. Di sisi lain, penurunan 1% pada X₁ menyebabkan penurunan 33,2% pada variabel motivasi Z, jika faktor-faktor lain tetap sama; 2) Variabel beban kerja (X₂) memiliki koefisien beta 0,453. Jika semua faktor lain tetap sama dan X₂ naik 1%, Z, variabel motivasi, akan naik 45,3%. Sebaliknya, penurunan 45,3% pada variabel Motivasi (Z) dimungkinkan tanpa perubahan pada variabel lain jika X₂ turun 1%.

Tabel 12. Nilai Error Sub Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,716	0,513	0,498	7,857

Variabel tambahan yang mempengaruhi Motivasi (Z) diluar variabel terikat Pertempuran (X₁) dan Beban Kerja (X₂) mempunyai nilai error sebesar 0,502 atau 50,2%.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda Sub Struktural II

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 Constant	3,972	3,589	
Penempatan Kerja (X ₁)	0,356	0,097	0,428
Beban Kerja (X ₂)	0,707	0,146	0,589
	-0,202	0,074	-0,325

Maka berikut data berdasarkan tabel:

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + \epsilon_1 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 0,428X1 + 0,589X2 - 0,325Z + 0,485 \epsilon_1$$

Adapun persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) X1, variabel penempatan, memiliki koefisien beta sebesar 0,428. Prediksi kenaikan turnover intention (Y) adalah 42,8%, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap sama, jika X1 naik sebesar 1%. Sebaliknya, penurunan turnover intention (Y) sebesar 42,8 persen mungkin terjadi jika semua faktor lain tetap sama dan X1 turun sebesar 1 persen.
- 2) Sedangkan untuk variabel Beban Kerja (X2), koefisien beta-nya adalah 0,589. Dalam kondisi yang sama, kenaikan X2 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan turnover intention (Y) sebesar 58,9%. Demikian pula, penurunan X2 sebesar 1% menyebabkan penurunan turnover intention (Y) sebesar 58,9% dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.
- 3) Variabel motivasi (Z) memiliki nilai beta -0,325. Penurunan turnover intention (Y) sebesar 32,5 persen mungkin terjadi jika semua faktor lain tetap sama dan Z naik sebesar 1 persen. Dengan demikian, jika semua variabel lain tetap konstan dan X2 turun sebesar 1%, Y, variabel yang mengukur keinginan berpindah karyawan, akan naik sebesar 32,5%.

Tabel 14. Nilai Error Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,732	0,535	0,515	4,797

Faktor tambahan di luar penempatan (X1), beban kerja (X2), dan motivasi (Z) berdampak pada niat berpindah (Y), yang mencakup 0,485 atau 48,5% dari total kesalahan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Maka dapat melihat temuan koefisien determinasi studi untuk substruktur I dan substruktur II pada tabel di bawah ini.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,498	7,857

Nilai 0,498, atau 49,8%, ditunjukkan oleh angka R Kuadrat yang dimodifikasi pada tabel di atas. Berdasarkan koefisien determinasi, maka disebabkan dengan nilai 50,2% variasi motivasi PT. Agung Sedayu Permai, sementara penempatan dan beban kerja menyumbang 49,8%.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,515	4,797

Nilai R-kuadrat yang diperbarui adalah 0,515, atau 51,5%, sesuai dengan data. Berdasarkan koefisien determinasi, dapat ditunjukkan bahwa faktor penempatan, beban kerja, dan motivasi menyumbang separuh varians dalam turnover intention di PT. Agung Sedayu Permai.

Uji F

Berikut merupakan tabel hasil dari uji F sub struktural I dan sub struktural II.

Tabel 17. Hasil Uji F Sub Struktural I

Model	F	Sig.
-------	---	------

1	Regression	36,288	,000
Dependent Variabel : Z			
Predictors : (Constant), X ₂ , X ₁			

Penempatan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang memengaruhi motivasi di PT. Agung Sedayu Permai. Sesuai dengan tabel yaitu nilai F estimasi sebesar 36,288 lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 3,130 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 18. Hasil Uji F Sub Struktural II

Model		F	Sig.
1	Regression	26,101	,000
Dependent Variabel : Y			
Predictors : (Constant), Z, X ₂ , X ₁			

Uji t

Pengaruh dari setiap variabel ditunjukkan menggunakan uji-t dalam penelitian ini. Hasil uji-t struktural I dan struktural II ditampilkan di sini.

Tabel 19. Hasil Uji t Sub Struktural I

Model		t	Sig.
1	Constant	1,017	,313
	Penempatan Kerja (X ₁)	2,978	,004
	Beban Kerja (X ₂)	4,071	,000

Berdasarkan data pada tabel, berikut ini adalah pengaruh independen kepada dependen:

- 1) Setelah menjalankan uji-t pada variabel Penempatan (X₁), menemukan nilai t yaitu 2,978, diatas dari nilai t-tabel sebesar 1,99547, dan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,004, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. (H₀: Tidak ada dampak dari Penempatan Kerja terhadap Motivasi; H_a: Ada dampak dari Penempatan Kerja terhadap Motivasi). Ditunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Agung Sedayu Permai, sehingga menolak H₀ dan menerima H_a.
- 2) Nilai t sebesar 4,071 dihitung dari uji-t pada variabel Beban Kerja (X₂), dengan nilai 1,99547, dan tingkat signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05 (H₀: Tidak berdampak dari Beban Kerja terhadap Motivasi; H_a: Adanya dampak kepada Beban Kerja terhadap Motivasi). Beban kerja merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Agung Sedayu Permai, oleh karena itu menolak H₀ dan menerima H_a.

Tabel 20. Hasil Uji t Sub Struktural II

Model		t	Sig.
1	Constant	1,017	,272
	Penempatan Kerja (X ₁)	3,682	,000
	Beban Kerja (X ₂)	4,832	,000
	Motivasi (Z)	-2,748	,008

Sementara itu, pada struktur II, berikut ini adalah cara variabel bebas mempengaruhi variabel terikat:

- 1) Nilai t yang diprediksi untuk variabel penempatan (X₁) dalam uji-t adalah 3,682, melampaui nilai t-tabel sebesar 1,99547, sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,00, kurang dari 0,05 (H₀: Tidak berdampak dari Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention*; H_a: Ada dampak dari Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention*).

Bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar dari PT. Agung Sedayu Permai didukung dengan penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

- 2) Nilai t-hitung sebesar 4,832 diperoleh dari uji-t pada variabel beban kerja (X_2), yang melampaui nilai t-tabel sebesar 1,99547 (H_0 : Terdapat dampak dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*; H_a : Adanya dampak dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*) Terlihat bahwa beban kerja berdampak terhadap turnover intention pada PT. Agung Sedayu Permai, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .
- 3) Z, variabel motivasi, menjalani uji-t yang menghasilkan nilai-t terhitung sebesar 2,748, di atas nilai t-tabel sebesar 1,99547 (H_0 : Tidak ada dampak dari Motivasi terhadap *Turnover Intention*; H_a : Ada dampak dari Motivasi terhadap *Turnover Intention*). Bahwa variabel motif berpengaruh terhadap niat keluar dari PT. Agung Sedayu Permai didukung oleh penolakan H_0 dan penerimaan H_a .

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan Rumus Sobet

Untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang diprediksi saling memengaruhi kepada penelitian dan adanya tujuan adalah melakukan analisis kepada kausal antara penempatan kerja, beban kerja, dan turnover intention melalui motivasi intrinsik.

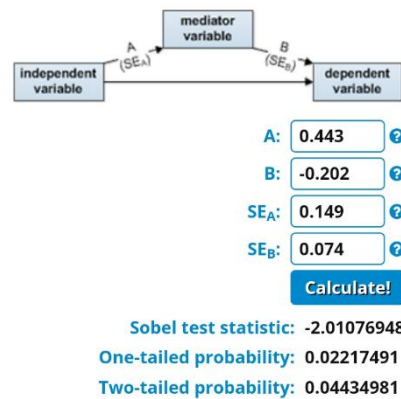
Tabel 21. Ringkasan Koefisien Jalur

No	Variabel	Standardized	Unstandardized Coefficient	Std. Error	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	
1.	Z → Y	-0,325	-0,202 (b)	0,074 (Sb)	Signifikan
2.	X1 → Y	0,428	0,356	0,097	Signifikan
3.	X2 → Y	0,589	0,707	0,146	Signifikan
4.	X1 → Z	0,332	0,443 (a ₁)	0,149 (Sa ₁)	Signifikan
5.	X2 → Z	0,453	0,876 (a ₂)	0,215 (Sa ₂)	Signifikan
6.	X1 → Z → Y	0,332 x (-0,325) = -0,1079			Signifikan
7.	X2 → Z → Y	0,453 x (-0,325) = -0,147225			Signifikan

Keterangan:

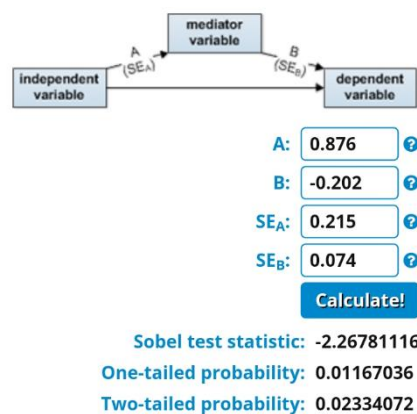
- a₁ = Unstandardized Coeff. X₁ ke Z
- a₂ = Unstandardized Coeff. X₂ ke Z
- b = Unstandardized Coeff. Z ke Y
- Sa₁ = Std. Error X₁ ke Z
- Sa₂ = Std. Error X₂ ke Z
- Sb = Std. Error Z ke Y

Uji Sobel (*Sobel test*) ini menggunakan teknik ini untuk menilai mediasi berdasarkan variabel dependen. Program untuk menghitung uji Sobel digunakan untuk menjalankan uji tersebut. Hasil uji Sobel untuk efek tidak langsung sesuai dengan gambar:



Gambar 1. Uji Sobel Test Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi

Dari penelitian tersebut dapat menyimpulkan bahwa tingkat motivasi rendah, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 2-ekor sebesar 0,044.

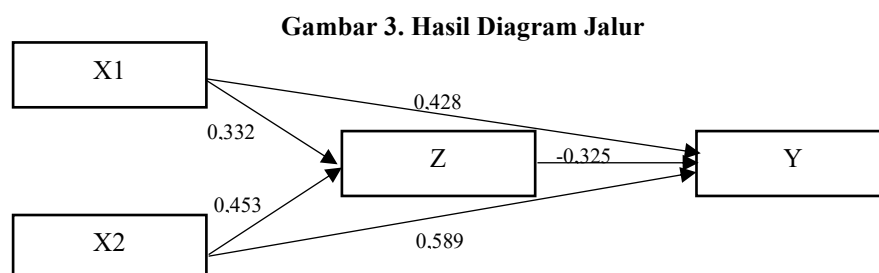


Gambar 2. Uji Sobel Test Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya, nilai signifikansi 2-ekor sebesar 0,023 untuk variabel motivasi kurang dari 0,050, yang menunjukkan signifikansi statistik. Oleh karena itu, dorongan intrinsik dapat memediasi hubungan tertentu.

Hasil Kerangka Penelitian

Berikut merupakan diagram jalur dari penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :



Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 19 adalah temuan dari penelitian yang meneliti bagaimana penempatan kerja memengaruhi motivasi. Nilai t yang dihitung adalah 2,978, dan tingkat signifikansinya adalah

0,004. Karena kurang dari 0,05, nilai p menunjukkan bahwa penempatan kerja memengaruhi motivasi.

Pada kuesioner penempatan kerja, item dengan skor terendah yaitu yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan menentukan penempatan kerja. Hal ini dapat menjadi masukan bagi PT. Agung Sedayu Permai untuk memperhatikan keterampilan dan keahlian setiap karyawan dalam penempatan kerjanya pada setiap proyek baru yang akan dikerjakan, dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan keahlian akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja setiap karyawan. Itu juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka dalam pekerjaan adalah bagian penting dari kesuksesan perusahaan.

Variabel penempatan kerja yang tepat mendorong motivasi kerja yang efektif dan efisien. Sebaliknya, jika penempatan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, penempatan kerja harus dilaksanakan dengan tepat dan akurat agar tidak terjadi kendala bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesalahan dalam menempatkan karyawan menyebabkan tidak efisiennya pelaksanaan tugas karyawan dan hasil kerja yang diharapkan tidak sesuai harapan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 19 menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi motivasi; nilai t yang dihitung adalah 4,071, dan tingkat signifikansi 0,000 memberikan kredibilitas pada hasil tersebut. Terdapat batas signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian dapat menyimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi motivasi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan kategori dengan skor terendah dalam survei beban kerja. Solusi yang mungkin bagi bisnis adalah dengan menelaah teori motivasi Abraham Maslow. Ketika karyawan merasa kebutuhan pribadinya dihargai dan didukung, motivasi intrinsik mereka untuk berkontribusi pada perusahaan meningkat. kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tinggi yang dapat memotivasi individu. Hambatan yang menghalangi produktivitas bisa jadi merujuk pada ketidakpuasan dalam memenuhi kebutuhan ini.

Sedangkan jika dikaitkan dengan teori yang diusulkan oleh Hart dan Staveland tahun 1988. Beban kerja, menurut idenya, adalah hasil interaksi yang kompleks antara persyaratan pekerjaan objektif, kemampuan aktual karyawan, dan pandangan subjektif mereka sendiri tentang sifat dan ruang lingkup pekerjaan mereka. Rendahnya skor pada item ini menandakan bahwa terdapat kesenjangan antara tuntutan tugas yang ada dengan keterampilan atau persepsi yang dimiliki oleh karyawan, yang mengakibatkan hambatan dalam produktivitas.

Oleh karena itu, PT. Agung Sedayu Permai dapat memberikan perhatian khusus dalam waktu kerja yang efektif dan tidak membebaskan pekerjaan pada saat karyawan tersebut melakukan cuti atau bahkan pada hari libur kerja. Hal ini bisa berupa peningkatan dalam komunikasi, pengelolaan waktu yang lebih efisien, atau bahkan pendekatan yang lebih fleksibel dalam menjalankan tugas. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan meminimalisir hambatan yang menghalangi produktivitas, PT. Agung Sedayu Permai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meraih pencapaian, pengakuan, serta memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dalam konteks pekerjaan. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 20 menunjukkan nilai-t sebesar 3,682 dan nilai-p sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memengaruhi keinginan untuk keluar. Karena nilai-p kurang dari 0,05, maka keakraban dengan prosedur operasi standar (SOP) di tempat kerja

berkaitan dengan skor terbaik pada kuesioner ketenagakerjaan. Pengetahuan tentang SOP perusahaan membantu memastikan pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas yang dihadapi.

Pengetahuan tentang SOP perusahaan adalah faktor kunci untuk mempercepat adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja baru. Dengan demikian, pengetahuan tentang SOP pada area kerja yang baru dapat membantu kinerja yang lebih baik, tetapi juga memengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang kurang mengetahui tentang SOP perusahaan pada saat karyawan ditempatkan di area kerja yang baru cenderung merasa lebih cepat untuk beradaptasi, dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Hasil kuesioner yang menyoroti kebutuhan akan pengetahuan tentang SOP perusahaan pada saat penempatan di area kerja, dari sudut pandang teori motivasi dan pembelajaran organisasi, pengetahuan tentang SOP ini memenuhi kebutuhan karyawan akan kejelasan peran dan rasa aman dalam bekerja, yang merupakan bagian dari kebutuhan dasar menurut teori Maslow. Pekerja memperoleh rasa percaya diri dan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik ketika mereka mengetahui dan memahami prosedur operasi standar (SOP). Karyawan mungkin mempertimbangkan untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain jika mereka tidak puas dengan posisi mereka saat ini, yang mungkin disebabkan oleh tidak adanya tanggung jawab. Ini hanyalah salah satu gejala *turnover intention* yang dikemukakan oleh teori Mobley. Hal ini juga relevan dengan teori Mobley yang menekankan bahwa ketidakjelasan prosedur kerja (SOP) meningkatkan ketidakpuasan dan *turnover intention*, sedangkan pemahaman SOP yang baik dapat menurunkannya.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 20 menampilkan hasil analisis dampak beban kerja terhadap *turnover intention*; nilai t yang ditentukan adalah 4,832, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Nilai signifikansi ini kurang dari 0,05. Beban kerja yang proporsional dengan kemampuan karyawan cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Namun jika tingginya beban kerja yang ditetapkan perusahaan melebihi kinerja karyawan, maka niat berpindah pun akan meningkat.

Skor tertinggi pada kuesioner beban kerja terkait dengan pemberian informasi yang jelas kepada karyawan terkait tugas-tugas yang harus dijalankan. Pemberian informasi yang jelas akan tugas yang harus dikerjakan karyawan dapat membuat karyawan dalam berani dalam pengambilan keputusan pada masalah dan kendala yang akan terjadi pada saat karyawan menjalankan tugas dan sebaliknya jika karyawan merasa informasi kurang jelas dari perusahaan terkait tugas-tugas yang diberikan akan memengaruhi keputusan dalam masalah yang dihadapi, kesalahan yang dilakukan karyawan dan teguran terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi kesehatan mental mereka, seperti tekanan yang konstan, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan mental.

Skor tertinggi pada kuesioner beban kerja terkait dengan pemberian informasi yang jelas kepada karyawan terkait tugas-tugas yang harus dijalankan. Pemberian informasi yang jelas akan tugas yang harus dikerjakan karyawan dapat membuat karyawan dalam berani dalam pengambilan keputusan pada masalah dan kendala yang akan terjadi pada saat karyawan menjalankan tugas dan sebaliknya jika karyawan merasa informasi kurang jelas dari perusahaan terkait tugas-tugas yang diberikan akan memengaruhi keputusan dalam masalah yang dihadapi, kesalahan yang dilakukan karyawan dan teguran terhadap kesalahan yang dilakukan karyawan akan mempengaruhi kesehatan mental mereka, seperti tekanan yang konstan, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan mental.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dengan meningkatkan motivasi terhadap pekerja maka dapat dikatakan niat ingin berhenti dari pekerja dapat dikurangi. Motivasi kerja menunjukkan dedikasi dan ketekunan seorang karyawan dalam bekerja.

Pada kuesioner motivasi, item dengan skor tertinggi yaitu berhubungan dengan mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Fasilitas BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan dapat dianggap sebagai bentuk perlindungan sosial yang penting bagi karyawan dalam lingkungan kerja. Perusahaan yang menyediakan fasilitas ini, menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mengurangi kekhawatiran karyawan tentang risiko kesehatan dan keamanan finansial.

Tingginya skor terkait dengan mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan pada kuesioner beban kerja berkaitan erat dengan teori motivasi Maslow. Fasilitas ini memenuhi kebutuhan rasa aman dan fisik, yang merupakan bagian penting dari hierarki kebutuhan Maslow. Jika dalam konteks *turnover intention* menurut Mobley, faktor organisasi seperti fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Fasilitas BPJS dapat menjadi faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap di perusahaan karena memberikan perlindungan dan keamanan finansial. Dengan demikian, penyediaan fasilitas BPJS dapat mengurangi *turnover intention* dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil.

6. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Kerja

Dapat terlihat motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara penempatan kerja dan keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ditemukannya efek tidak langsung tersebut menegaskan bahwa penempatan kerja tidak hanya memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau pindah kerja secara langsung, tetapi juga memiliki dampak melalui perantara variabel motivasi. Artinya, kualitas penempatan kerja seperti kesesuaian tugas dengan keterampilan karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, atau dukungan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Motivasi menjadi penghubung antara pengaruh penempatan kerja dan *turnover intention*, dimana karyawan yang merasa diposisikan dengan baik, memiliki lingkungan kerja yang mendukung, dan merasa diapresiasi oleh perusahaan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap produktif dan bertahan di tempat kerja tersebut. Sebaliknya, ketidaksesuaian atau ketidakpuasan terhadap penempatan kerja dapat menurunkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Kerja

Para peneliti menemukan dorongan bawaan seseorang mengurangi hubungan antara beban kerja dan keinginan untuk berhenti dari posisi yang dijalannya saat ini. Hal ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa motivasi berperan sebagai mediator antara variasi beban kerja dan niat untuk berpindah kerja.

Beban kerja yaitu ketika pekerja terlalu banyak bekerja, mereka mungkin merasa perlu untuk berhenti lebih cepat daripada nanti. Luar biasanya menemukan bahwa motif memoderasi hubungan penelitian. Terdapat penelitian bahwa masalah seperti beban kerja yang berlebihan dan gaji yang rendah dapat menyebabkan orang kehilangan motivasi, yang berdampak pada niat pekerja untuk berhenti.

Adanya mediasi ini mengungkapkan bahwa ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, tingkat motivasi mereka cenderung menurun. Bila hal ini terjadi, tak heran banyak

orang mulai mencari profesi alternatif, berharap menemukan profesi yang beban kerjanya lebih mudah dikelola dan akan membuat mereka termotivasi.

KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yaitu pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja melalui Motivasi sebagai variable mediasi, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Rata-rata penempatan kerja karyawan PT. Agung Sedayu Permai adalah 2,69, rata-rata beban kerja 2,65, rata-rata motivasi kerja 2,82, dan rata-rata turnover intention 2,39, semuanya masuk dalam kategori "Sedang".
2. Penempatan kerja berpengaruh langsung pada motivasi. Kualitas penempatan, seperti kesesuaian tugas dengan keterampilan dan lingkungan kerja yang kondusif, memengaruhi tingkat motivasi secara positif. Karyawan cenderung akan berusaha sebaik-baiknya apabila pekerjaan mereka sesuai dengan bakat dan pengalaman mereka; sebaliknya berlaku apabila pekerjaan tidak sesuai.
3. Beban kerja berpengaruh langsung pada motivasi. Saat beban kerja meningkat, tingkat motivasi cenderung menurun. Motivasi pekerja dimungkinkan akan mendapat pengaruh positif jika distribusi beban kerja tepat, dan akan mendapat pengaruh negatif jika beban tugas berlebihan.
4. Penempatan kerja berpengaruh langsung pada *turnover intention*. Penempatan kerja yang baik, terutama dalam hal keterampilan dan keahlian karyawan yang sesuai dalam penempatan area kerja dapat mengurangi *tingkat turnover intention*. Pekerja yang diberi posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka cenderung tidak mau mencari peluang kerja di tempat lain.
5. Beban kerja berpengaruh langsung pada *turnover intention*. Meningkatnya keinginan untuk keluar kerja dapat disebabkan beratnya tanggungan pada pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan.
6. Faktor motivasi seperti gaji atau upah dan kompensasi pada partisipasi karyawan dalam kegiatan ekstrakurikuler merupakan faktor penting dalam meningkatkan moral. Dengan demikian, niat karyawan untuk keluar dapat diredam oleh motivasi intrinsik yang tinggi di tempat kerja dan diperparah oleh dorongan intrinsik yang rendah.
7. Motivasi bertindak kepada penempatan kerja terhadap *turnover intention*. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui penempatan kerja berkualitas tinggi yang selaras dengan keterampilan. Akibatnya, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi dapat diredam oleh keinginan intrinsik yang kuat. Di sisi lain, kurangnya keinginan dan peningkatan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dapat disebabkan oleh penempatan yang tidak tepat.
8. Motivasi bertindak antara dampak beban kerja terhadap niat keluar dari pekerjaan. Karyawan mungkin kurang berkomitmen pada pekerjaan mereka dan lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini jika mereka terlalu banyak bekerja. Hal sebaliknya juga berlaku: ketika karyawan diberi tantangan yang tepat, insentif mereka untuk bekerja meningkat, dan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan pun berkurang.

REFERENSI

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39-54.
- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman), 29.

- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada Pt Indomarco Prismatama Kota Magelang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Anita, O. (2023). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank Lampung (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).
- Darmawan, A., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing Di RSUP Dr. Sardjito, 61-72).
- Dewi, N. P. S. M., & Novandriani, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Penentu Proses Penempatan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 202-208.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Firsani, S. S. (2015). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. *Katalogis*, 3(12).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 1-12.
- Khotimah, R. D., Djumali, D., & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Sewing PT dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02).
- Kolompoy, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4).
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Novita, L., & Karneli, O. (2022). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(2), 59-68.
- Paaïs, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 247-260.
- Rizky, M. Y. (2020). Peran Audit Internal yang Efektif dalam Mencegah Kecurangan terhadap Laporan Keuangan pada PT. Bonne Indo Teknik (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan UFO Elektronika Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Winanti, N. P. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bpr Parasari Lukluk (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.