



## Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)

Nurfadillah Lubis<sup>1</sup>

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[dillafaradillahfah@gmail.com](mailto:dillafaradillahfah@gmail.com)

Suwarto<sup>2</sup>

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[sunandarsuwarto@gmail.com](mailto:sunandarsuwarto@gmail.com)

Ismanto<sup>3</sup>

Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
[ismanto.isran@gmail.com](mailto:ismanto.isran@gmail.com)

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas  
November Kolaka

Korespondensi penulis : [dillafaradillahfah@gmail.com](mailto:dillafaradillahfah@gmail.com)

**Abstract.** *The study aims to analyze the effect of financial literacy and financial attitude on financial management owned by students. The research method used in this study was the student of Management study Program Faculty of Social and Politic University of Sembilanbelas November Kolaka (USN Kolaka). In the even semester 2019-2020. There were 225 student. The sample used in this study amounted to 140 students using random sampling technique. The data used in this study are primary data. Namely by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study regarding financial literacy and financial attitude shown that both has a significant positive influence on financial management practices with a t-statistic value of 3,923 and p-value of 0,000 for financial literacy and financial attitude variable is positive with a t-statistic value of 4,074 and p-value 0,000.*

**Keywords:** *Wordload, Job Satisfaction, and Turnover Intention.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh fasilitator di SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 133 fasilitator dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 24.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui uji *measurement model* (*outer model*) dan pengujian model structural (*inner model*) dengan *smart PLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang ditunjukkan dengan nilai *P-Values* 0,000. serta variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Values* sebesar 0,000.

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

### PENDAHULUAN

Saat ini, sumber daya manusia menjadi salah-satu aset penting dan juga modal strategis bagi suatu perusahaan maupun instansi dalam mencapai tujuannya. Chotimah & Nisa (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar

Received Agustus 30, 2023; Revised September 14, 2023; Accepted Oktober 11, 2023

\* Nurfadillah Lubis. [dillafaradillahfah@gmail.com](mailto:dillafaradillahfah@gmail.com)

terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya. Karena seberapa baik sumber daya yang dikelola sangat ditentukan oleh cara pengelolaan sumber daya manusianya (Nurmalasari & Karimah 2020). Untuk itu setiap perusahaan yang menjalankan kegiatan profesionalnya selalu membutuhkan SDM (karyawan) yang berkualitas.

Mempertahankan karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan maupun instansi demi mengelola sumber daya manusia. karena pada dasarnya karyawan berperan sebagai pemikir, perencana serta pengendali kegiatan dalam organisasi (Sari & Deswira 2023). Namun dalam suatu instansi maupun perusahaan salah satu permasalahan serius yang sering terjadi dalam sumber daya manusia adalah perilaku *turnover intention*.

*Turnover intention* merupakan niat seseorang untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaannya, dan keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran jalannya organisasi tersebut. Menurut Hafid & Prasetyo (2017) *turnover intention* merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gayatri (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dalam hal ini Pradana & Susilowati (2022) juga berargumen bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada pegawai ialah variabel beban kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Muslim (2022) beban kerja merupakan kewajiban ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan yang wajib dikerjakan oleh tiap pegawai dalam tenggang waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Husin (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Kudsdayah *et al.*, 2021; Husin, 2021; Sutikno, 2020; Ratnasari & Lestari, 2020; Khomariah, 2020). Faktanya ialah apabila beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut tinggi maka kecenderungan untuk melakukan *turnover intention* juga tinggi, begitupun sebaliknya.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Menurut Edison *et al.*, (2017) kepuasan kerja merupakan

serangkaian perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap & Khair (2019) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai (Marcella & Ie, 2022; Amelya & Suyuthie, 2019; Riani & Putra, 2017). Sehingga apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan rendah maka kecendrungan karyawan untuk melakukan *turnover intention* juga tinggi, begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan penjelasan mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Dinas Sosial Kabupaten Kolaka merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas Sosial terdapat sebuah layanan yang disebut dengan (SLRT) atau Sistem Layanan Rujukan Terpadu, dan pelaksana utama pelayanan SLRT ini di desa dan kelurahan disebut sebagai fasilitator.

**Tabel 1.1 Data *turnover* fasilitator SLRT Dinsos tahun 2020-2022**

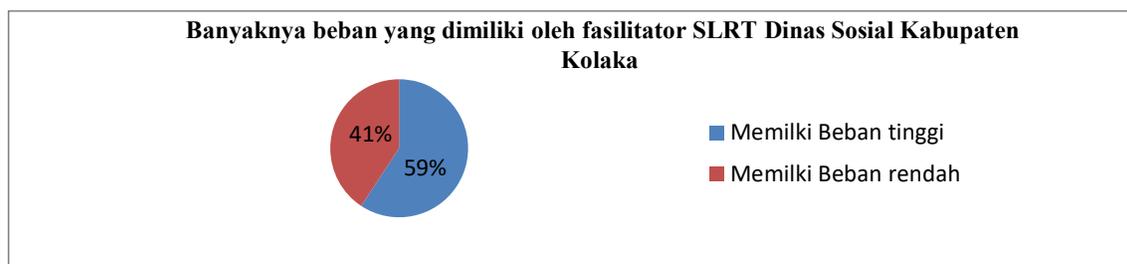
Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan keluar
2020	133	9
2021	133	12
2022	133	12

(Sumber: Dinas Sosial Kab.Kolaka,2022)

Berdasarkan data yang didapatkan langsung dari admin administrator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka diketahui bahwa jumlah keseluruhan fasilitator SLRT di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka ialah sebanyak 133 orang pegawai, yang terdiri dari 65 laki-laki dan 68 perempuan yang tersebar di desa dan kelurahan yang ada di Kabupaten Kolaka. Pada tabel 1.2 terlihat tingkat *turnover* pegawai mengalami kenaikan di tiga tahun terakhir. pada tahun 2020 ada sekitar 9 orang yang memilih untuk melakukan *turnover*. Kemudian pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan menjadi 12 orang, dan pada tahun berikutnya yaitu 2022 juga meningkat sebanyak 12 orang.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa terjadinya *turnover* disebabkan karna beban pekerjaan sebagai fasilitator cenderung berat. Dalam hal ini, tugas utama seorang fasilitator ialah mengidentifikasi kebutuhan masyarakat miskin dan rentan miskin serta menghubungkan mereka dengan program-program perlindungan sosial dan penanggulangan kemiskinan yang diselenggarakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota sesuai dengan kebutuhan mereka (Mulyadi, 2017). Selain itu fasilitator juga sering mendapatkan tugas tambahan seperti melakukan pendampingan kepada masyarakat tentang program bantuan serta ikut dalam penyaluran bantuan terhadap masyarakat yang mendapatkan bantuan. Disamping itu dalam melakukan tugasnya mereka juga sering mendapatkan komplain dari masyarakat terkait bantuan tersebut.

Banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan gaji yang mereka peroleh, seorang fasilitator hanya mendapatkan sekitar 400 ribu setiap bulannya. Nominal tersebut tentunya di bawah UMR, di ketahui UMK kabupaten kolaka yaitu 3,1 juta perbulan. Dengan pendapatan yang minim, hal tersebut tidak menutup kemungkinan fasilitator akan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka peroleh. Disamping itu pekerjaan sebagai fasilitator juga belum ada promosi jabatan atau penjenjangan karir yang jelas,` sehingga ini memunculkan niat atau keinginan fasilitator untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini didukung pula dengan hasil survei menggunakan angket yang dilakukan oleh penulis yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.



(Sumber: Data Primer,2023)

**Gambar 1.1 observasi awal variabel beban kerja**

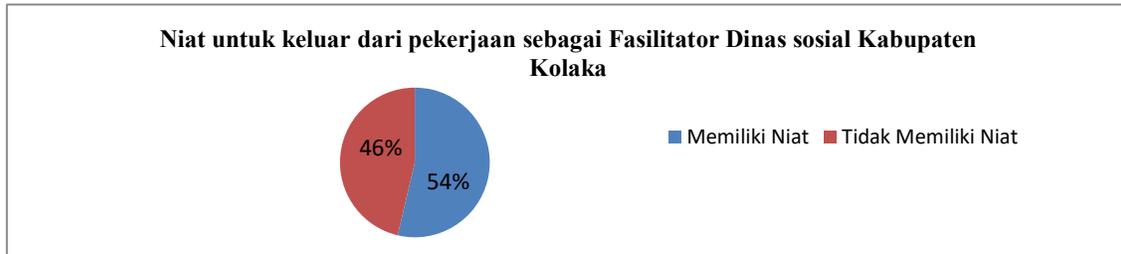
Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa fasilitator yang merasa memiliki beban yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 32 orang (59%) dan yang merasa memiliki beban yang rendah dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 22 orang (41%).



(Sumber: Data Primer,2023)

**Gambar 1.2 Observasi awal variabel kepuasan kerja**

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa fasilitator yang merasa kurangnya kepuasan terhadap gaji yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaannya sebanyak 35 orang (67%) dan yang merasa memiliki kepuasan yang tinggi terhadap gaji yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 18 orang (33%).



(Sumber: Data Primer,2023.)

**Gambar 1.3 Observasi awal variabel *turnover intention***

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa fasilitator yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan sebanyak 29 orang (54%) dan yang tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan sebanyak 25 orang (46%). Tingginya niat fasilitator untuk keluar dari pekerjaan disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan kurangnya kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Selain fenomena yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, isu yang di angkat oleh penulis juga didasarkan pada *research gap* hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati & Mahera (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Solehah & Ratnasari (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ellys & Ie (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan

oleh Firdaus & Lusiana (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)”**

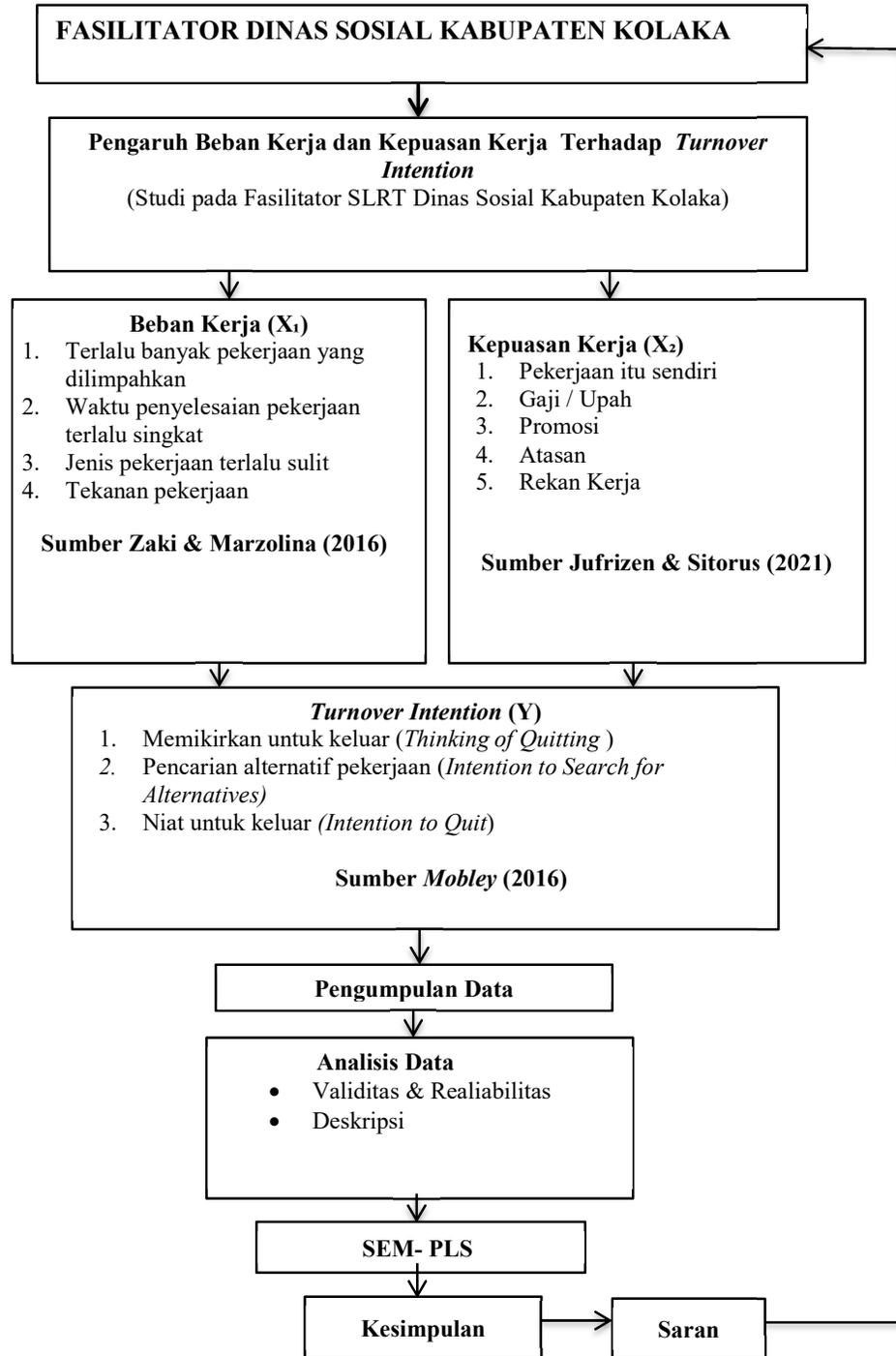
## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Robbins & Judge (2015:214) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan (Hafid & Prasetyo 2017). Selain itu menurut penelitian yang dilakukan Nasution (2017) mengatakan bahwa *intensi turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat ke tempat lainnya. Sedangkan menurut Gayatri (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Ahuja (2017) menyatakan bahwa beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan melampaui sumber kemampuan yang dimiliki individu. Beban kerja merupakan kewajiban ataupun tugas yang diberikan oleh perusahaan yang wajib dikerjakan oleh tiap pegawai dalam tenggang waktu tertentu (Muslim 2022). Selain itu menurut penelitian Jumantoro *et al.*, (2019) beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan waktu yang telah disediakan. Sedangkan menurut Husin (2021) beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hamali (2016:203) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah-satu pekerjaan serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau kecewa karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja (Ellys & Ie, 2020). Selain itu kepuasan kerja merupakan sikap

(positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Muaja *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Edison *et al.*, (2017) kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.



Gambar 1.4 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory research*, sedangkan jenis penelitian *Explanatory research* menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen (Stiadi, 2021). Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasi berfokus pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka yang berjumlah 133 fasilitator. dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 fasilitator SLRT dan diuji menggunakan SMART-PLS 4.0. dalam mengukur variabel bebas dan variabel terikat pernyataan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan *skala likert 1-5* (Stiadi, 2022). Sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Skala Likert**

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Indriantoro dan Supomo, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka yang berjumlah 133 fasilitator, Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 133 orang. Sementara instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden dalam bentuk kertas kuesioner (*hard file*) dan melalui *link Google Form (Soft File)*. Adapun profil objek penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Profil Jenis Kelamin Responden Penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	65	49 %
Wanita	68	51 %
<b>Jumlah</b>	<b>133</b>	<b>100 %</b>

(Sumber: Data Primer Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat ilustrasi tentang jenis kelamin responden penelitian. Jika dilihat dari jenis kelamin responden baik itu wanita maupun pria jumlahnya hampir setara. Ini terlihat jumlah responden wanita yaitu sebanyak 68 orang dengan persentase 51%, dan sedangkan pria yaitu sebanyak 65 orang dengan persentase 49%. Dalam hal ini juga ketika menjalankan tugas sebagai fasilitator sebenarnya tidak ada perbedaan yang signifikan.

## Hasil Analisis Data

### Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

#### Uji Convergent Validity

Convergent Validity merupakan model pengujian yang digunakan untuk mengukur nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *loading factor* yang bisa digunakan diatas 0,7 (Abdillah & Hartono, 2017). Dan nilai *loading factor* 0,5-0,6 mampu digunakan untuk pengujian tahap awal (Ghozali & Latan, 2016).

**Tabel 1.4 Nilai *Outer Loading***

Item	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0,806		
X1.2	0,865		
X1.3	0,833		
X1.4	0,863		
X2.1		0,776	
X2.2		0,756	
X2.3		0,758	
X2.4		0,787	
X2.5		0.763	
Y1			0,893
Y2			0,905
Y3			0,881

(Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 4.0, 2023)

#### *Average Variance Extraced (AVE)*

Pengujian selanjutnya dengan menilai validitas struktur dengan nilai minimum untuk menyatakan validitas adalah sebesar 0,5.

**Tabel 1.5. Nilai *Average Valiance Extracted* (AVE)**

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,709
Kepuasan Kerja	0,590
<i>Turnover Intention</i>	0,797

Hasil *output* AVE menunjukkan bahwa nilai *average variance Extraced* (AVE) berada diatas 0,5 sehingga syarat pengujian *Convergent Validity* telah terpenuhi.

### Uji *Discriminant Validity*

Terdapat tiga pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji *Validity* yang pertama yaitu melihat *cross loading* dengan kriteria nilai *loading factor*. Pendekatan kedua menggunakan kriteria *fornell-larcker* dan ketiga menggunakan pendekatan Rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT).

### *Cross Loading*

Hasil perhitungan *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.6. Nilai *Cross Loading***

Item	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	<b>0,806</b>	0,527	0,479
X1.2	<b>0,865</b>	0,663	0,654
X1.3	<b>0,833</b>	0,630	0,535
X1.4	<b>0,863</b>	0,648	0,693
X2.1	0,609	<b>0,776</b>	0,478
X2.2	0,540	<b>0,756</b>	0,425
X2.3	0,518	<b>0,758</b>	0,529
X2.4	0,623	<b>0,787</b>	0,577
X2.5	0,537	<b>0,763</b>	0,535

Y1	0,624	0,577	<b>0,893</b>
Y2	0,683	0,575	<b>0,905</b>
Y3	0,602	0,641	<b>0,881</b>

(Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 4.0, 2023)

### ***Kriteria Fornell Larcker***

**Tabel 1.7. Kriteria Fornell-Larcker**

<b>Konstruk</b>	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b><i>Turnover Intention</i></b>
Beban Kerja	0.842		
Kepuasan Kerja	0.737	0.768	
<i>Turnover Intention</i>	0.713	0.669	0,893

(Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 4.0, 2023)

Hasil output kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibandingkan korelasi antar konstruk dinyatakan baik.

### **Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

Rasio *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) sebagai usulan Henseler *et al* (2015) mengusulkan untuk menguji *diskriminant Validity* yang lebih kuat yaitu dengan melihat nilai rasio HTMT, yang dimana nilainya harus < 0,9 untuk memastikan validitas diskriminant antara dua konstruk reflektif

**Tabel 1.8 Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

<b>Konstruk</b>	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b><i>Turnover Intention</i></b>
Beban Kerja			
Kepuasan Kerja	0.864		
<i>Turnover Intention</i>	0.805	0.779	

(Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 4.0, 2023)

Hasil output nilai HTMT < 0,9 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap konstruk menunjukkan *diskriminan validity* yang baik.

### **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Selain pengujian validitas konstruk, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dan Cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Suatu konstruk dengan nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7 dikatakan valid (Abdillah & Hartono, 2015).

**Tabel 1.9 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0,881	0,864
Kepuasan Kerja	0,831	0,827
<i>Turnover Intention</i>	0,874	0,873

Hasil uji statistik realibilitas menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan validitas karena nilainya diatas 0,7.

### **Evaluasi Inner Model (Model Struktural)**

Pengujian model struktural dievaluasi dengan melihat nilai *r-square* (reliabilitas indikator) digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

### **Uji R-Square**

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh independen secara parsial mempengaruhi variabel praktik manajemen keuangan yang dapat dijelaskan oleh nilai *adjusted R-square* (Ghozali & Latan, 2016). Menurut Chin (1998) nilai R-Square disebut kuat jika lebih dari 0,67, jika lebih dari 0,33 tapi lebih rendah dari 0,67 dan lemah jika lebih dari 0,19 tapi lebih rendah dari 0,33.

**Tabel 1.9 Nilai R-Square**

Variabel	R Square
<i>Turnover Intention</i>	0,554

(Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 4.0, 2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R-Square konstruk *turnover intention* dapat dijelaskan sebesar 0,554 atau 55,4% oleh variabel beban kerja dan kepuasan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model

penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki kategori sedang mendekati lemah. Ini dapat diartikan bahwa meskipun fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka merasa bahwa beban kerja mereka cenderung berat dan kepuasan kerja mereka rendah, namun kedua variabel ini belum mampu menjadi *predicator dominant* dari keinginan untuk keluar (*turnover intention*) pada fasilitator Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

### Pengujian Hipotesis

Uji selanjutnya adalah Uji *path Coefficient* untuk melihat signifikansi literasi keuangan dan sikap keuangan terhadap praktik manajemen keuangan.

**Tabel 1.11 Path-Coefficient**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	Nilai P Values
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.482	0.474	0.079	6.095	0.000
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.314	0.328	0.085	3.693	0.000

Ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistik > 1,64 dengan taraf signifikan *P-Value* atau nilai probabilitas < 5% dan bernilai positif.

### Pembahasan

#### Variabel Beban Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Dalam konteks penelitian penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, terlihat tingkat *turnover* pegawai mengalami kenaikan yang signifikan di tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2020 sampai dengan 2023. terjadinya *turnover* disebabkan karna beban pekerjaan sebagai fasilitator cenderung berat. Dalam hal ini, tugas utama seorang fasilitator ialah mengidentifikasi kebutuhan masyarakat miskin dan rentan miskin serta menghubungkan mereka dengan program-program perlindungan sosial. Selain itu fasilitator juga sering mendapatkan tugas tambahan seperti melakukan pendampingan kepada masyarakat tentang program bantuan serta ikut dalam

penyaluran bantuan terhadap masyarakat yang mendapatkan bantuan. Disamping itu dalam melakukan tugasnya mereka juga sering mendapatkan komplain dari masyarakat terkait bantuan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini didukung pula dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Kudsdayah *et al.*, 2021; Husin, 2021; Sutikno, 2020; Ratnasari & Lestari, 2020; Khomariah, 2020). Yang berarti apabila beban pekerjaan yang diberikan oleh instansi tersebut tinggi maka kecenderungan untuk melakukan *turnover* juga tinggi, begitupun sebaliknya. Selain itu, karyawan yang memiliki sejumlah tuntutan tugas atau aktifitas tugas yang semakin meningkat dan berlebihan maka akan mengakibatkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sehingga karyawan akan melakukan *turnover intention* (Riani & Putra, 2017). Ketika hal tersebut terus menerus terjadi, maka para fasilitator akan memiliki pikiran untuk keluar dan yang paling kritisnya bisa memilih untuk *turnover*.

Diterimanya hipotesis ini juga dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai beban kerja yang mana dalam tanggapan responden tersebut terlihat bahwa fasilitator merasa pekerjaan yang yang dilimpahkan terlalu banyak, ini dikarenakan ada beberapa pekerjaan tambahan diluar tugas utama sebagai fasilitator dan juga waktu penyelesaian pekerjaannya yang tergolong singkat. Selain itu pada tanggapan tersebut terdapat tekanan saat melakukan pekerjaan sebagai fasilitator yang mana saat melakukan tugas, tidak jarang fasilitator sering mendapatkan komplain dari masyarakat terkait bantuan tersebut. Meskipun fasilitator merasa beban pekerjaan yang dirasakan cenderung berat tetapi fasilitator masih memilih bertahan dikarenakan mereka masih membutuhkan pekerjaan sebagai fasilitator.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* beban kerja terhadap *turnover intention* bernilai positif sebesar 0,482 atau 48,2% yang berarti memiliki hubungan yang searah, semakin tinggi beban kerja yang di dapatkan maka akan semakin tinggi *turnover intention* fasilitator di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, dengan nilai *P Values* 0,000 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

Dalam konteks penelitian penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka, terlihat tingkat *turnover* pegawai mengalami kenaikan yang signifikan di tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2020 sampai dengan 2023. terjadinya *turnover* dikarenakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh fasilitator masih minim terlebih terhadap gaji yang mereka peroleh. Dalam sebulannya fasilitator hanya mendapat gaji sebesar 400 ribu. Pekerjaan sebagai fasilitator juga belum ada promosi/penjenjangan karir yang jelas, sehingga itu menimbulkan niat atau keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini didukung pula dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Marcella & Ie, 2022; Amelya & Suyuthie, 2019; Riani & Putra, 2017). Hal ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang diberikan oleh instansi maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada instansi tersebut.

Diterimanya hipotesis ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang mana pada tanggapan responden terlihat bahwa fasilitator merasa belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi utamanya pada indikator gaji/upah. Fasilitator beranggapan bahwa gaji yang di peroleh belum sebanding dengan pekerjaan yang dilimpahkan. Selain itu pekerjaan sebagai fasilitator juga belum ada promosi/penjenjangan karir sehingga tidak ada kelanjutan pekerjaan yang jelas kedepannya dan juga dukungan rekan kerja masih kurang supportif terlebih dalam tugas-tugas yang melibatkan kepentingan bersama.

Selain itu support rekan kerja juga masih kurang terlebih ketika di ajak untuk bekerjasama dan fasilitator juga merasa atasan belum sepenuhnya mendukung dan mengerti kondisi para fasilitator terlebih fasilitator yang berada di daerah yang jaraknya jauh dari kantor Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Namun tidak sedikit fasilitator masih lebih memilih bertahan dikarenakan mereka bekerja dilandasi dengan jiwa sosial yang tinggi sehingga lebih memilih menerima gaji yang ada meskipun tidak sesuai dengan kondisi dan situasi pekerjaan yang ada. Selain itu beberapa fasilitator juga menjadikan ini sebagai pekerjaan sampingan, karena jika mengharapkan gaji dari pekerjaan sebagai fasilitator itu tentunya tidak mencukupi

kebutuhan hidup. Dalam pengisian kuisioner oleh peneliti, fasilitator cenderung berhati-hati dalam mengisi kuisioner yang diberikan, karena takut apabila pengisian atau jawaban mereka akan mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan sebagai fasilitator dan rata-rata fasilitator memilih jawaban netral sehingga menghasilkan nilai yang sedang.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bernilai positif sebesar 0,314 atau 31,4% yang berarti memiliki hubungan yang searah, semakin rendah kepuasan kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi *turnover intention* fasilitator di Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. dengan nilai *P-Values* 0,000 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Maka dalam hal ini variabel beban kerja diukur menggunakan indikator terlalu banyaknya pekerjaan yang dilimpahkan, waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat, jenis pekerjaan terlalu sulit, dan tekanan pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka. Maka dalam hal ini variabel pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, atasan, dan rekan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

### **Saran**

Merujuk pada hasil penelitian ini maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel komitmen organisasi dan juga kompensasi. Diharapkan juga peneliti selanjutnya bukan hanya meneliti fasilitator, tetapi juga TKSK (Tenaga Kesejahteraan Sosial) yang berada di setiap kecamatan di Kabupaten Kolaka.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih untuk kedua orang tua saya Bapak Lubis dan (Alm) Ibu Rahmawati yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dari awal hingga akhir penelitian. Terima kasih kepada Dosen Pembimbing Bapak Ir.H. Suwanto S.,ST.,M.M.,IPM.,CPHCM dan Bapak Ismanto.S,Pd.,M.M yang telah membimbing selama pengerjaan penelitian ini. Ucapan terima kasih ini diberikan juga untuk orang-orang yang mendukung dalam pembuatan dan telah memberikan saran.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.A; Kacmar, C.J (2017)” *IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intention*”. *MIS Quartely*, vol. 31, no.1, march,pp 1-
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Ghozali, I.,& Latan, H. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i01.1724>
- Indriantoro, N., & Supomo, B.(2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*
- Jumantoro, r., farida, u., & santoso, a. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>

- Kusdyah, I., Hermawati, E., & Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado the Effects of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, and Affective Commitm. *714 Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5970–5998.
- Sari, M. W., & Deswira, N. N. (2023). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Turnover Intention : Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang*. 12(2), 346–367.
- Stiadi, M. (2021). The Influence of Entrepreneurship Courses on Students' Entrepreneurial Interests. *Jurnal Mantik*, 5(1), 197–200.
- Stiadi, M. (2022). Market Segmentation Analysis In Food Selection. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 169–173.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3, 1(20), 450