ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

**Terindeks**: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i4.6907

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

## Analysis of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Taman Safari Bali

**I Gusti Ayu Mahayani, I Nyoman Suka Sanjaya, Ni Wayan Sukartini**
Politeknik Negeri Bali
ririmahayani01@gmail.com

**Article Info:**

| Submitted: | Revised: | Accepted: | Published: |
|---|---|---|---|
| Jun 18, 2025 | Jun 12, 2025 | Jul 24, 2025 | Jul 29, 2025 |

**Abstract**

This study is motivated by the limited research on factors influencing turnover intention in conservation-based tourism, despite its significant impact on organizational sustainability and workforce stability. The study aims to examine the influence of workload and job satisfaction on turnover intention among employees at Taman Safari Bali. A quantitative research design was employed using purposive sampling with 85 respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4. The results indicate that workload has a negative effect on turnover intention ($\beta$ = -0.394) and a positive effect on job satisfaction ($\beta$ = 0.302), while job satisfaction negatively affects turnover intention ($\beta$ = -1.942); however, none of these relationships were statistically significant ($p > 0.05$). These findings suggest that variations in workload and job satisfaction do not significantly influence employees' intention to leave the organization. Theoretically,


Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

this study contributes to the literature by highlighting the limited predictive power of internal variables on turnover intention within the context of conservation tourism. Practically, it offers empirical data from Bali's tourism sector, which has been predominantly represented by hospitality-focused studies. Future research is recommended to adopt a longitudinal approach, expand regional coverage, and consider external variables such as leadership style, organizational climate, and work-life balance to achieve a more comprehensive understanding.

**Keywords**: Workload; Job Satisfaction; Turnover Intention; Tourism Sector; Employee Retention

**Abstrak**: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya studi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada sektor pariwisata berbasis konservasi, meskipun fenomena ini berdampak signifikan terhadap keberlanjutan organisasi dan stabilitas tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Taman Safari Bali. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 85 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (β = -0,394) dan positif terhadap kepuasan kerja (β = 0,302), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (β = -1,942); namun, seluruh hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik (p > 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa variasi beban kerja dan kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Secara teoritis, studi ini memperkaya literatur dengan menunjukkan keterbatasan prediktivitas variabel internal terhadap *turnover intention* dalam konteks pariwisata konservasi. Secara praktis, penelitian ini menghadirkan data empiris dari sektor pariwisata Bali yang sebelumnya lebih didominasi oleh studi perhotelan. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal, memperluas cakupan wilayah, serta mempertimbangkan variabel eksternal seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

**Kata Kunci**: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*; Sektor Pariwisata; Retensi Karyawan.

## PENDAHULUAN

Fenomena meningkatnya turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya telah menjadi isu strategis yang banyak mendapat perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia, baik dalam lingkup nasional maupun global. Di Indonesia, permasalahan ini semakin relevan pada sektor pariwisata yang merupakan salah satu penopang utama perekonomian nasional dan sangat bergantung pada kualitas dan kontinuitas sumber daya manusianya (Nurmasyahyati et al., 2023). Dalam konteks pascapandemi COVID-19, sektor pariwisata menghadapi tantangan besar dalam

mempertahankan tenaga kerja, mengingat tingginya tekanan kerja, ketidakpastian ekonomi, serta meningkatnya ekspektasi pekerja terhadap kualitas lingkungan kerja (Aprila et al., 2023). Salah satu dampak nyata dari turnover intention yang tinggi adalah meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya kontinuitas layanan dan reputasi perusahaan, terutama di industri berbasis layanan seperti pariwisata (Ismartaya et al., 2024).

Kristin et al (2022) dan Sari et al (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang individu untuk meninggalkan organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap ketidakpuasan kerja dan tersedianya alternatif kerja yang lebih menarik. Dalam pandangan peneliti, *turnover intention* tidak hanya mencerminkan keputusan personal seorang karyawan, tetapi juga merupakan indikator kesehatan organisasi secara menyeluruh (Nurfitriani & Hidayati, 2023). Berdasarkan teori kepuasan kerja dari Locke (1976), kepuasan karyawan terbentuk dari kesesuaian antara ekspektasi individu dengan realitas lingkungan kerja yang dirasakannya (Indirasari & Mardiana, 2022). Apabila kesenjangan antara ekspektasi dan realitas tersebut semakin besar, maka risiko turnover intention pun meningkat (Fadli et al., 2022). Oleh karena itu, beban kerja dan kepuasan kerja menjadi dua variabel penting yang perlu dikaji secara simultan dalam memahami dinamika keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Gunawan et al., 2019 dan Zahra et al (2023)).

Penelitian-penelitian terdahulu telah berkontribusi dalam mengidentifikasi faktor-faktor penyebab turnover intention. Ratnaningsih (2021), Sutikno (2020) , Hadini & Setiawan (2019) dan Pratiwi et al (2022) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang berujung pada niat resign. Tampubolon & Sagala (2020), Zaki & Marzolina (2016), dan Kamis et al (2021) menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata dalam sektor perhotelan dan pariwisata di Bali meningkatkan tekanan kerja dan memperbesar risiko pengunduran diri. Meskipun demikian, sebagian besar studi yang ada masih bersifat sektoral dan tidak secara spesifik menelaah keterkaitan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention secara komprehensif dalam satu model kausal. Di sisi lain, belum banyak penelitian yang dilakukan di perusahaan konservasi berbasis wisata seperti Taman Safari Bali, yang memiliki karakteristik organisasi unik karena memadukan aspek komersial dan misi lingkungan. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini.

Penelitian ini menawarkan kontribusi kebaruan dengan membangun kerangka analisis integratif yang mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya mengkaji bagaimana kepuasan kerja memengaruhi turnover intention. Pendekatan ini didukung oleh teori dua faktor Herzberg (1959), yang membagi faktor kerja menjadi motivator (yang mendorong kepuasan) dan hygiene factors (yang mencegah ketidakpuasan). Dalam kerangka ini, beban kerja dikategorikan sebagai faktor higienis yang, jika tidak dikendalikan, dapat memicu ketidakpuasan. Sementara itu, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh stresor eksternal terhadap niat berpindah kerja. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran holistik dan kontekstual terhadap persoalan turnover intention di lingkungan kerja yang kompleks seperti Taman Safari Bali.

Berdasarkan latar belakang dan argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Taman Safari Bali, serta mengevaluasi sejauh mana kepuasan kerja berperan dalam membentuk turnover intention. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk menyusun rekomendasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia guna menekan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan teori organisasi, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan tenaga kerja di sektor pariwisata yang semakin kompetitif.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu beban kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* pada karyawan Taman Safari Bali. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2024).

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal-komparatif non-eksperimental, karena penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan sebab-akibat antar

variabel tanpa melakukan manipulasi atau perlakuan langsung terhadap variabel bebas. Desain ini umum digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh dua atau lebih variabel dalam kondisi riil, sesuai dengan konteks organisasi tempat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2024).

**Partisipan dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Taman Safari Bali pada tahun 2025. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling menggunakan teknik purposive sampling, yakni teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria partisipan meliputi: (1) berstatus karyawan tetap, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Jumlah partisipan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan prinsip minimal sample size untuk analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yaitu minimal 10 kali jumlah indikator variabel terbanyak (Hair et al., 2022). Dengan mempertimbangkan jumlah indikator dalam penelitian ini, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden.

**Instrumen dan Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Instrumen kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam tahap uji coba. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai loading factor > 0.7, Composite Reliability > 0.7, dan Cronbach's Alpha > 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan (Hair et al., 2017). Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti struktur organisasi dan profil umum Taman Safari Bali, untuk mendukung pemahaman kontekstual.

**Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Prosedur analisis meliputi dua tahap utama, yaitu: (1) analisis model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Composite Reliability*, serta (2) analisis model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel dan signifikansi pengaruh menggunakan nilai *path coefficient*,

*t-statistic*, dan *p-value*. Sebelumnya, data juga dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan sebaran data dari setiap variabel penelitian.

## HASIL

### *Karakteristik Responden*

Responden dalam pengumpulan data penelitian diambil berdasarkan lokasi penelitian yaitu karyawan aktif yang bekerja di Taman Safari Bali. Dari jumlah sampel sebesar 85 responden, karakteristik responden pada penelitian ini dibagi berdasarkan 6 jenis. Berikut adalah karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah berikut:

**Tabel 1**. Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan Taman Safari Bali

| Karakteristik Responden | Keterangan | Frekuensi | Jumlah (%) |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Pria | 55 | 64,7 |
| | Wanita | 30 | 35,3 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan dari 85 responden, sebagian besar adalah karyawan pria yaitu sebanyak 55 orang atau 64,7%, sedangkan karyawan Wanita sebanyak 30 orang atau 35,3%. Sehingga dapat diasumsikan bahwa jumlah karyawan pria lebih banyak dari jumlah karyawan wanita.

**Tabel 2**. Karakteristik Usia Karyawan Taman Safari Bali

| Karakteristik Responden | Keterangan | Frekuensi | Jumlah (%) |
|---|---|---|---|
| Usia | 20 - 24 tahun | 14 | 16,5 |
| | 25 - 34 tahun | 22 | 25,9 |
| | 35 - 44 tahun | 21 | 24,7 |
| | 45 - 54 tahun | 21 | 24,7 |
| | 55 - 64 tahun | 7 | 8,2 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 85 responden, usia karyawan terbanyak secara berurutan adalah 25-34 tahun sebesar 25,9%, kemudian usia 35-44 tahun dan 45-54 tahun sebesar 24,7 tahun, kemudian usia 20-24 tahun sebesar 16,5%, dan usia 55-64 tahun sebesar 8,2%. Sehingga dapat diasumsikan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Taman Safari Bali memiliki rentang usia sekitar 25-34 tahun.

**Tabel 3.** Karakteristik Masa Kerja Karyawan Taman Safari Bali

| Karakteristik Responden | Keterangan | Frekuensi | Jumlah (%) |
|---|---|---|---|
| Masa Kerja Karyawan | < 1 tahun | 15 | 17,6 |
| | 1 - 5 tahun | 33 | 38,8 |
| | 6 - 10 tahun | 23 | 27,1 |
| | >10 tahun | 14 | 16,5 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdsarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa dari 85 responden, karyawan dengan masa kerja <1tahun sebesar 17,6%, kemudian karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 38,8%, selanjutnya 6-10 tahun sebesar 27,1%, dan >10 tahun sebesar 16,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden masa kerja terbanyak merupakan karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 yaitu sebesar 38,8%.

**Tabel 4.** Karakteristik Departemen Karyawan Taman Safari Bali

| Karakteristik Responden | Keterangan | Frekuensi | Jumlah (%) |
|---|---|---|---|
| Departemen Karyawan | *Executive Department* | 7 | 8,2 |
| | *Finance Department* | 10 | 11,8 |
| | *Food & Beverage Department* | 7 | 8,2 |
| | *Hotel Department* | 7 | 8,2 |
| | *Human Resources Department* | 4 | 4,7 |
| | *Life Science Department* | 18 | 21,2 |
| | *Operation Department* | 16 | 18,8 |
| | *Sales & Marketing Department* | 11 | 12,9 |
| | *Show Entertainment Department* | 5 | 5,9 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan rata-rata karyawan yang menjadi responen penelitian ini berasal dari departemen *Life Science* sebesar 21,2%, kemudian disusul oleh departemen *Operation Management* sebesar 18,8%, kemudian *Sales & Marketing* sebesar 12,9%, kemudian *Finance* sebesar 11,8%, lalu departemen *Executive*, *Food amd Beverage* dan Hotel sebesar 8,2%, dan terkahir *Show Entertainment Department* sebesar 5,9% dan *Human Resources Department* sebesar 4,7%. Sehingga dapat diasumsikan bahwa *Operation Management* merupakan departemen terbesar pada Taman Safari Bali.

**Tabel 4** Karakteristik Departemen Karyawan Taman Safari Bali

| Karakteristik Responden | Keterangan | Frekuensi | Jumlah (%) |
|---|---|---|---|
| Pendidikan Terakhir | Diploma 1 -3/ Sederajat | 29 | 34,1 |
| | Diploma 4/Strata 1/Sederajat | 51 | 60,0 |
| | SMA/SMK/Sederajat | 5 | 5,9 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir sebagai diploma 4/Strata 1 sebesar 60%, kemudian diploma1-3 sebesar 34,1%, dan SMA/SMK sebesar 5,9%. Sehingga dapat diasumsikan bahwa rata-rata karyawan Taman Safari Bali telah menempuh pendidikan pada jenjang diploma 4 atau Srata 1.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan rumus *corrected item total correlation*, apabila nilai koefisien kolerasi tiap indikator ≥0,05 maka indikator dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 pada halaman berikut:

**Tabel 6**. Hasil Uji Validitas

| Validitas | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Variabel** | **Item** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Sig** | **Keterangan** |
| Beban Kerja | X1.1 | 0.228 | 0.213 | 0,036 | Valid |
| | X1.2 | 0.242 | | 0,026 | Valid |
| | X1.3 | 0.719 | | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0.795 | | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0.797 | | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0.503 | | 0,000 | Valid |
| | X1.7 | 0.581 | | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X2.1 | 0.343 | 0.213 | 0,001 | Valid |
| | X2.2 | 0.402 | | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0.607 | | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0.545 | | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0.469 | | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0.254 | | 0,019 | Valid |
| | X2.7 | 0.340 | | 0,001 | Valid |
| | X2.8 | 0.285 | | 0,008 | Valid |
| *Turnover Intention* | Y1 | 0.452 | 0.213 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0.498 | | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0.350 | | 0,001 | Valid |
| | Y4 | 0.532 | | 0,000 | Valid |
| | Y5 | 0.227 | | 0,037 | Valid |
| | Y6 | 0.352 | | 0,001 | Valid |
| | Y7 | 0.685 | | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai siginfikan <0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga indikator-

indikator pada variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah sistem pengujian yang digunakan untuk mengetahui apabila kuesioner dilakukan pengukuran berulang kali maka hasilnya tetap sama. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memenuhi syarat nilai realibilitas cronbanch alpha yaitu > 0,06 (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---|---|
| Beban Kerja | 0,768 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,954 | Reliabel |
| Turnover Intention | 0,972 | Reliabel |

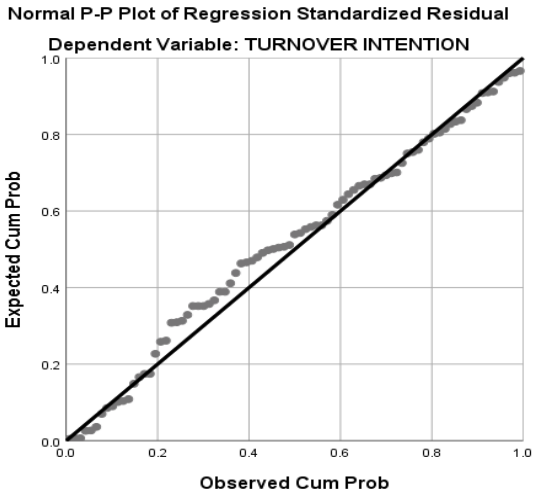
Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel, dimana masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,6. Hal ini menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) reliabel atau kehandalanya dapat dipercaya pada penelitian ini.

**Analisis Path (Analisis Jalur)**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS dengan rumus perhitungan uji Komogorov-Smirnov, dimana dalam pengambilan uji ini apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang didapat >0,05 maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal. Hasil tersebut juga dapat dilihat dari nilai distribusi P-P plot bila pola nilainya berdekatan mengikuti garis maka dinyatakan normal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:




**Gambar 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada variabel telah terpenuhi melihat persebaran titik yang berdekatan dan mengikuti garis diagonal.

## Uji Linearitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Liniearitas

| Variabel | Sig. Deviation from Linearity | Keterangan |
|---|---|---|
| X1-Y | 0,274 | Linier |
| X1-X2 | 0,233 | Linier |
| X2-Y | 0,000 | Tidak Linier |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X1-Y dan hubungan antara variabel X1-X2 bersifat linier karena nilai *sig deviation from linierty* yang diperoleh lebih dari 0,05. Sedangkan hubungan antara variabel X2-Y tidak bersifat linier karena nilai *sig deviation from linierty* yang diperoleh kurang dari 0,05.

## Uji Heterokedasititas

Adapun hasil uji heteroskedasititas yang dilakukan pada penelitian dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

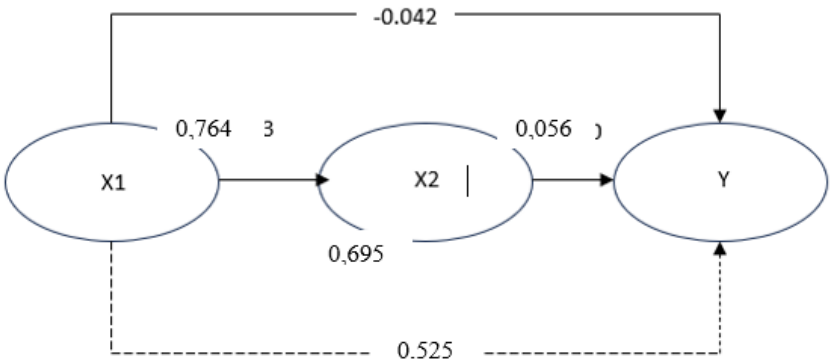
**Tabel 9.** Hasil Uji Heteroskedasititas

| Variabel | Sig. Rank Spearman's | Keterangan |
|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) | 0,695 | Homoskedasititas |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,056 | Homoskedasititas |

Berdasarkan tabel 9, hasil tersebut menunjukan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah lebih besar dari 0,05 sehingga keseluruhan variabel bebas menunjukan sifat homokedasitisitas Sehingga apabila jumlah data diperbesar lagi, hal tersebut tidak menyebabkan kesalahan.

**Uji Analisis Path**

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang mengukur hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi, dimana hasil yang didapat adalah variabel bebas dapat mempengaruhi variabel dependen secara langsung dan secara tidak langsung. Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan Software SPSS dengan menghitung koefisien pada masing-masing persamaan variabel, adapun hasil dari analisis jalur yang didapat dari penelitian ini seperti pada gambar 2 berikut:




**Gambar 2.** Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis jalur antara hubungan variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y), nilai signifikansi variabel X1 terhadap X2 sebesar 0,764 nilai tersebut menunjukan hubungan yang tidak siginifikan (>0,05). Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kedua indikator variabel terkait beban kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang terbilang rendah, karyawan Taman Safari Bali memiliki lingkungan kerja serta budaya organisasi yang baik. Berikutnya nilai signifikansi antara variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,056, dimana nilai tersebut masih menunjukan hubungan yang tidak siginifikan. Berdasarkan jawaban responden sebelumnya, indikator gaji yang didapat merupakan faktor utama rendahnya kepuasan kerja karyawan Taman Safari Bali. Meski faktor penghasilan memiliki pengaruh yang paling kuat, peneliti berasumsi terdapat faktor diluar

variabel yang diteliti yang menyebabkan hubungannya terhadap *turnover intention* karyawan tidak siginifikan seperti faktor kesempatan kerja, serta faktor jarak dan lokasi tempat karyawan tinggal dan bekerja.

Berikutnya antara variabel X1 dengan variabel Y, nilai signifikansi yang didapat kedua variabel adalah senilai 0,695 dimana hal ini menggambarkan hubungan yang tidak signifikan (>0,05). Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua indikator masing-masing variabel, target pencapaian yang dinilai kurang realistis menimbulkan niat *turnover* karyawan terhadap perusahaan dengan mellihat peluang pekerjaan di tempat lain. Namun terdapat faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* karyawan hanya sebatas mencari informasi peluang kerja, dalam penelitian ini peneliti berasumsi kesempatan kerja pada perusahaan lain serta lingkungan kerja dan budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Pengaruh mediasi oleh variabel X2 terhadap pengaruh variabel X1 kepada variabel Y memiliki sebesar nilai 0,599 dimana nilai tersebut menyatakan variabel X2 tidak memediasi hubungan kedua variabel lainnya (<1,995). Berdasarkan hasil jawaban responden sebelumnya, kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang lemah terhadap beban kerja dan *turnover intention* karyawan Taman Safari Bali. Hal ini dapat disebabkan karena adanya kemungkinan variabel diluar penelitian yang memiliki pengaruh lebih kuat dari variabel yang digunakan, dimana diasumsikan pada penelitian ini faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi berpotensi mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

## Pengujian Hipotesis

Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Adapun tabel hasil uji hipotesis ditampilkan tabel 10 berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis

| No. | Variabel | Koefisien | T Statistik | Signifikansi | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | X1-Y | 0.03 | -0,394 | 0,695 | Tidak Signifikan |
| 2 | X1-X2 | 0.01 | 0.302 | 0.764 | Tidak Signifikan |
| 3 | X2-Y | 0.44 | -1,942 | 0,056 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 10 dapat diambil kesimpulan seperti berikut :

Beban kerja berpengaruh negatif sebesar -0,394 terhadap *turnover intention* namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan. Dalam penelitian ini diasumsikan penyebab dari tidak signifikannya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan karena meski memiliki target yang tinggi, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sehingga beban kerja yang diterima tidak melampaui batas kemampuan bekerja karyawan. Terdapat faktor eksternal lainnya juga yang peneliti asumsikan mempengaruhi keputusan *turnover intention* karyawan, dimana berdasarkan jawaban responden sebelumnya faktor kesempatan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan.

Beban kerja berpengaruh positif sebesar 0,302 terhadap kepuasan kerja namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan namun tidak memiliki pengaruh yang besar. Dalam penelitian ini diasumsikan penyebab dari tidak siginifikannya hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karena faktor lingkungan kerja yang positif membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi target pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang positif, besar kemungkinan bahwa karyawan Taman Safari Bali telah memiliki penerapan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sehingga terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik antara karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif sebesar -1,942 terhadap *turnover intention* namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan. Dalam penelitian ini diasumsikan penyebab dari tidak signifikannya antara hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan karena faktor lingkungan kerja yang baik. Adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik menjadi asumsi peneliti bahwa meski kurangnya apresiasi serta *reward* yang diberikan oleh perusahaan, hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja mempengaruhi keputusan *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. Selain itu peneliti juga berasumsi faktor jarak dan lokasi juga menjadi salah satu pegnaruh keputusan karyawan, mengingat mayoritas karyawan yang bekerja berasal dari satu daerah yang sama.

**Uji Mediasi SOBEL Test**

Dalam menguji tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen X1 terhadap variabel dependen Y melalui variabel X2, maka dilakukan pengujian menggunakan *online sobel test*. Berikut hasil tes sobel yang telah dilakukan dapat dilihat pada pada tabel 11 seperti berikut:

**Tabel 11.** SOBEL Test

| test statistic | p-value |
|---|---|
| 0.52581939 | 0.5990137 |

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 16, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, dimana hal tersebut dapat dilihat pada nilai test statistic yang diperoleh lebih kecil dari nilai r tabel (1,995) yaitu sebesar 0,52581939.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini memberikan gambaran bahwa dua faktor utama yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah persepsi terhadap intensitas beban kerja dan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam lingkungan kerja mereka.

Koefisien jalur antara beban kerja dan turnover intention yang positif (0,302) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini konsisten dengan kondisi operasional di sektor pariwisata seperti Taman Safari Bali, yang memiliki intensitas kerja tinggi, terutama saat musim liburan atau akhir pekan. Sebaliknya, nilai koefisien negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention (-1,942) mempertegas bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin rendah kecenderungan untuk resign. Hasil ini memperjelas bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai faktor protektif yang dapat menekan keinginan berpindah kerja. Kedua temuan tersebut selaras dengan rumusan

masalah dan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadini dan Setiawan (2019), yang menemukan bahwa beban kerja berlebih berhubungan langsung dengan stres kerja dan intensi keluar. Demikian pula, Sutikno (2020) mencatat bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata di sektor pariwisata menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya turnover intention. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan studi Indira & Mardiana (2022) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah memicu tingginya turnover karena adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan realita kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan-temuan terdahulu dan menunjukkan bahwa dinamika beban kerja serta kepuasan kerja tetap menjadi isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor jasa seperti pariwisata.

Secara praktis, temuan ini memberikan masukan yang penting bagi manajemen Taman Safari Bali dalam menyusun strategi retensi karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat dikaji ulang melalui redistribusi tugas atau penambahan staf di divisi-divisi yang overload. Sementara itu, upaya peningkatan kepuasan kerja dapat difokuskan pada aspek lingkungan kerja, komunikasi dua arah, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Secara teoretis, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkuat kerangka konseptual bahwa turnover intention tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kondisi kerja dan persepsi karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks industri pariwisata yang kompetitif, menjaga stabilitas SDM menjadi komponen strategis dalam mempertahankan kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, jumlah sampel terbatas pada 85 responden dari satu lokasi objek wisata, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh sektor pariwisata di Indonesia. Kedua, pendekatan kuantitatif melalui kuesioner tertutup mungkin tidak sepenuhnya mampu menangkap dimensi subjektif atau emosional dari kepuasan kerja dan beban kerja. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, padahal terdapat banyak faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan keseimbangan kerja-hidup yang juga dapat memengaruhi turnover intention. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) serta cakupan responden yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih holistik.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa hasil menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif sebesar -0,394 terhadap *turnover intention* namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif sebesar 0,302 terhadap kepuasan kerja namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan namun tidak memiliki pengaruh yang besar. Kepuasan kerja berpengaruh negatif sebesar -1,942 terhadap *turnover intention* namun hubungan tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi >0,05. Ini memiliki makna bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan.

Studi ini memberikan tiga kontribusi utama terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pariwisata. Pertama, penelitian ini memperkuat validasi empiris bahwa beban kerja dan kepuasan kerja merupakan dua determinan utama turnover intention, yang relevan dalam konteks sektor jasa berintensitas tinggi seperti taman rekreasi dan konservasi. Kedua, temuan ini mengisi celah empiris dengan menyediakan bukti statistik terkini dari sektor pariwisata di Bali yang selama ini lebih banyak diteliti dalam konteks pelayanan hotel dan restoran. Ketiga, hasil penelitian ini sekaligus menyempurnakan model evaluasi turnover intention berbasis variabel internal organisasi, yang dapat digunakan sebagai kerangka analisis praktis dalam kajian retensi karyawan.

Berdasarkan keterbatasan ruang lingkup dan metode, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar: (1) menggunakan pendekatan longitudinal guna memverifikasi stabilitas pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dari waktu ke waktu; (2) memperluas cakupan sampel ke destinasi wisata lain di Indonesia untuk meningkatkan generalisasi temuan; serta (3) menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau work-life balance untuk menghasilkan model yang lebih komprehensif dalam memahami niat berhenti kerja di sektor pariwisata.

## DAFTAR PUSTAKA

Aprila, D., Andriani, W., & Ananto, R. P. (2023). Financial Management of Nagari Owned Enterprises (BUMNAG) and Its Impact on Community Welfare. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, *16*(2), 210–225. https://doi.org/10.30813/jab.v16i2.4461

Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *10*(1), 23–31. https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v4i2.28934

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi 9).

Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, *11*(3), 263. https://doi.org/10.20473/jmtt.v11i3.11338

Hadini, S., & Setiawan, I. (2019). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *11*(1), 80–98. https://doi.org/10.37151/jsma.v11i1.16

Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). Sage. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastirma*, *2*(2), 245. https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176

Ismartaya, I., Kartini, T., & Rahmanissa, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, *17*(3), 1165–1174. https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17397

Kamis, R. A., Sabuhari, R., & Kamal, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, *4*(1), 751–773. https://doi.org/10.4755/CMBJ.2048.29

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, *2*(1). https://doi.org/10.4875/ECOUNTBIS.1048.475

Nurfitriani, N., & Hidayati, U. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 195–205. https://doi.org/10.485/Mirai.29.10cvi3.1

Nurmasyahyati, N., Aruni, F., Farida, R., & Nurzamli, N. (2023). Kebijakan Bumg Dalam Mendukung Gampong Mandiri Melalui Kapasitas Gampong Wisata Manee Kareung Kota Lhokseumawe. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(1), 81–91. https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.547

Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes

Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2). https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181

Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1267–1278. https://doi.org/10.53067/iim.v3i1.93

Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(2), 258–268. https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 3*, *10*(1), 451–473. https://doi.org/10.485/KIMU.1937.vi2.24

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, *16*(2), 65. https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359

Zahra, W. H., Suharyanto, S., & Mildawani, M. M. T. . (2023). Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(3), 13–22. https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i3.577

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *8*(3), 1–23. https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229