

**UNIVERSITAS IKBP NOMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Esra Salsabilla Sitorus  
NPM : 20520109  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : "PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI NON-ASN MELALUI KEPITASAN KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA"

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas IKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

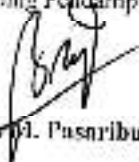


Dr. Jurni Simanjuntak, M.Si



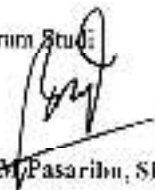
Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Rominda M. Pasaribu, S.K., MBA

Ketua Program Studi



Rominda M. Pasaribu, SE., MBA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan aset berharga instansi yang harus dikelola, dijaga, dan diperhatikan dengan baik oleh instansi atau organisasi. Berdasarkan kasus di lapangan, diperoleh fakta bahwa masih terdapat banyak permasalahan yang belum terselesaikan dan belum menemukan solusi terbaik terkait ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja non-Aparatur Sipil Negara (non-ASN). Seorang pegawai non-ASN yang bertugas pada instansi pemerintahan dengan *jobdesk* tertentu memiliki peranan yang tidak jauh berbeda dan sama pentingnya dengan tenaga ASN. Berbagai persoalan yang banyak dihadapi oleh non-ASN diantaranya adalah banyaknya beban kerja, kurangnya motivasi saat kerja, hingga rendahnya kepuasan kerja pegawai. Walaupun pegawai non-ASN selalu mengalami permasalahan tersebut, realitanya tidak sedikit juga pegawai non-ASN yang memperbaharui kontrak kerja, akan tetapi tidak sedikit pula pegawai non-ASN yang merasa kurang puas dengan keadaan yang berlaku sehingga muncul keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 dengan peraturan daerah No. 14 Tahun 1997. Disporasu mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah atau kewenangan Provinsi di bidang pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga, layanan kepemudaan sarana dan prasarana olahraga serta tugas pembantuan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terhadap *turnover intention* di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh meningkatnya jumlah pegawai non-ASN yang mengundurkan diri dari instansi. Pegawai yang keluar dari instansi menyebabkan adanya jabatan yang kosong dan hendaknya dapat diisi segera mungkin. Hal ini menjadikan organisasi tidak efektif karena instansi kehilangan pegawai yang berpengalaman dan perlu melatih pegawai baru. Selama masa pencarian tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut, tidak jarang instansi mempekerjakan tenaga kerja yang ada sehingga beban kerja pegawai menjadi bertambah akibat mengemban dua *jobdesk* pada waktu yang bersamaan. Tenaga kerja non-ASN menjadi solusi alternatif kekurangan tenaga ASN di lingkungan pemerintah.

*Turnover intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari suatu instansi dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat yang lain. *Turnover intention* dalam lingkungan instansi pemerintah memberikan dampak bagi instansi pemerintah itu sendiri. *Turnover* yang terjadi akan merugikan pihak instansi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi pegawai. Jika *turnover* terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan pegawai yang baru sehingga instansi harus mengeluarkan biaya mulai perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai.

Dwihana et al., (2017) *turnover intention* dapat disebabkan oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja menjadi faktor yang paling penting. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang pegawai memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, pegawai tersebut berharap mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati, (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention*. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi, (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yudhian et.al., (2020) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kasubag umum dan kepegawaian Disporasu, terdapat permasalahan jumlah *turnover intention* yang cukup tinggi bagi pegawai non-ASN. Berikut adalah data *turnover* pegawai non-ASN pada Disporasu tahun 2020-2024.

**Tabel 1.1**

**Data *Turnover Intention* Pegawai non-ASN 2020-2024 Disporasu**

Tahun	Jumlah pegawai non-ASN	Pegawai non-ASN yang masuk	Persentase pegawai masuk	Pegawai non-ASN yang mengundurkan diri	Persentase pegawai mengundurkan diri
2020	94	3	3,2%	7	7,4%
2021	90	5	5,5%	10	11,1%
2022	85	2	2,4%	9	10,5%
2023	78	2	2,6%	12	15,3%
2024	68	0	0%	0	0%

Sumber :Kasubag Umum dan Kepegawaian Disporasu, 2024

Berdasarkan data Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* pegawai non-ASN Disporasu terjadi peningkatan di tahun 2021 sebesar 11,1%, 2022 sebesar 10,5 %, dan tahun 2023 sebesar 15,3%. Jumlah pegawai yang keluar di satu sisi merugikan instansi karena instansi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut pegawai baru, belum lagi terhambatnya kegiatan operasional instansi karena kekurangan pegawai. Fenomena pengunduran diri pegawai bagi operasional ini merupakan gambaran kepuasan kerja pegawai yang rendah.

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya ingin berhenti dari pekerjaan ini apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	15	75%	5	25%	20
2.	Saya mungkin akan meninggalkan instansi ini dalam waktu dekat.	6	30%	14	70%	20
3.	Saya mencari informasi pekerjaan lain di media massa dan tempat lain.	9	45%	11	55%	20

Sumber : Hasil Kuisisioner Responden, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas hasil kuisisioner responden yang diberikan peneliti kepada 20 orang pegawai non-ASN Disporasu dapat diketahui pegawai yang memiliki niat untuk berpindah/keluar dari instansi tersebut terdapat 75% dari jumlah total responden ingin berhenti dari pekerjaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, terdapat 70% dari jumlah total responden tidak memiliki niat untuk keluar meninggalkan instansi ini dalam waktu dekat, dan 55% responden tersebut tidak mencari informasi pekerjaan lain di media massa. Alasan yang menjadi latar belakang dari tingginya tingkat *turnover intention* pegawai non-ASN adalah telah di terima dalam tes CPNS, ingin melanjutkan pendidikan dan alasan lainnya yang tidak bisa disebutkan.

Menurut Handoko (2019:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:71) kepuasan kerja adalah memberikan dampak kepuasan kepada suatu pegawai, pegawai yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam instansi. Karyawan yang merasa tidak puas akan lebih cenderung melakukan kebalikannya. *Turnover intention* dan kepuasan kerja dapat dilihat dengan porsi pekerjaan yang diberikan oleh instansi menjadi beban atau tidak suatu pekerjaan tersebut bagi pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan perilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh instansi atau situasi dan kondisi dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila pegawai yang merasa kondisi pekerjaan maupun peraturan yang ditetapkan oleh instansi tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada pegawai tersebut yang berdampak pula pada keinginan pegawai untuk keluar dari instansi atau *turnover intention*.

Salah satu elemen penting yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai adalah kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Fakta lapangan yang menunjukkan stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* pegawai sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pegawai. Pernyataan tersebut merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dewi (2019) bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut juga di dukung oleh hasil penelitian Setiyanto & Hidayati, (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

**Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya merasa puas pegawai diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	13	65%	7	35%	20
2.	Saya merasa puas atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian kinerja yang di tetapkan	11	55%	9	45%	20
3.	Saya senang bekerja di instansi ini karena rekan kerja saling membantu antara satu sama lain	17	85%	3	15%	20

Sumber : Hasil Kuisisioner Responden, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas hasil kuisisioner responden yang diberikan peneliti kepada 20 orang pegawai non-ASN Disporasu dapat diketahui tingkat kepuasan kerja pegawai non-ASN terdapat 65% dari jumlah total responden merasa puas di beri kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan. terdapat 55% dari jumlah total responden, merasa puas atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian kinerja yang di tetapkan, dan terdapat 85% pegawai non-ASN yang merasa senang bekerja di instansi ini karena rekan kerja saling membantu antara satu sama lain.

Beban kerja adalah suatu hal yang otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pegawai akan berbeda-beda. Beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dalam waktu yang tersedia atau terlalu sulit bagi seorang pegawai (Ariyanti & Mahera, 2018). Beban kerja yang diberikan instansi kepada pegawainya terlalu berat dan memakan waktu terlalu lama, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan karena terlalu banyak bekerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan niat perusahaan untuk keluar (Hardi et al., 2019). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriantini et al., (2020), Buulolo & Ratnasar, (2020) dan Hardi et al., (2019) menyatakan bahwa

variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Jika beban kerja yang diberikan terlalu berlebih dan waktu yang diberikan tidak sesuai, maka akan menimbulkan permasalahan kelebihan beban kerja yang membuat tidak nyaman serta kelelahan mental dan fisik pada pegawai sehingga membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. Jika beban kerja yang diberikan di bawah standar akan menimbulkan rasa bosan pada pegawai dan membuat tingkat efisiensi menurun. Oleh sebab itu pemberian beban kerja kepada pegawai harus efektif dan efisien, serta waktu untuk menyelesaikan tugas nya pun harus sesuai agar dapat selesai sesuai waktu yang telah ditentukan oleh instansi.

Beban kerja juga memiliki dampak pada *turnover intention*. Beban kerja pegawai non-ASN pada Dinas ini dengan jabatan operator komputer seperti menyiapkan dokumen kedinasan sesuai dengan perintah atasan dan peraturan dinas untuk mendukung kegiatan administratif dilingkungan dinas, Menyusun laporan kegiatan secara berkala, Mengelola jaringan komputer baik lokal maupun internet, Melakukan pemeliharaan sistem komputer secara berkala atau sesuai jadwal, dan beberapa tugas lainnya. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai merupakan sumber awal dari stress. Sehingga hal ini akan memicu keinginan/niat pegawai untuk melakukan *turnover* dari instansi dikarenakan beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seseorang yang akan memicu terjadinya stress kerja yang meningkat sehingga menjalani pekerjaannya tidak optimal.

Penelitian Fitriani & Yusiana (2020), Arifiani et al., (2019) dan Ratnasari & Lestari (2020) membuktikan jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention* yang berarti semakin banyak pekerjaan diberikan kepada pegawai maka pegawai akan merasa semakin terbebani apabila beban kerja melebihi kemampuannya maka akan terjadi stress kerja dan berakibat melakukan *turnover intention*.



**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Beban Kerja**

No	Pernyataan	Distribusi Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Jumlah pekerjaan saya sudah sesuai dengan waktu kerja yang di berikan	15	75%	5	25%	20
2.	Saya selalu gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	7	35%	13	65%	20
3.	Beban kerja membuat saya sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas	8	40%	12	60%	20

Sumber : Hasil Kuisisioner Responden, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas hasil kuisisioner responden yang diberikan peneliti kepada 20 orang pegawai non-ASN Disporasu dapat diketahui tingkat beban kerja pegawai non-ASN terdapat 75% dari jumlah total responden merasa jumlah pekerjaan sudah sesuai dengan waktu kerja yang diberikan , terdapat 65% pegawai non-ASN yang merasa tidak gelisah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan terdapat 60% pegawai non-ASN yang merasa tidak mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas.

Motivasi kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Sumatera Utara masih rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai non-ASN yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam mendorong pegawai apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengerti dan memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada pegawainya. Karena dengan motivasi yang tepat maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga *turnover* di instansi dapat di minimalisir (Alexander, 2018).

Menurut Hamzah. U (2015:72) definisi motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku

sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2015:127) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pegawai terhadap instansi.

**Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Fasilitas yang ada dalam instansi membantu pegawai dalam pengembangan diri	16	80%	4	20%	20
2.	Saya merasa instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	12	60%	8	40%	20
3.	Saya merasa atasan memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi pegawai dalam bekerja.	9	45%	11	55%	20

Sumber : Hasil Kuisisioner Responden, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas hasil kuisisioner responden yang diberikan peneliti kepada 20 orang pegawai non-ASN Disporasu dapat diketahui tingkat motivasi kerja pegawai non-ASN terdapat 80% dari jumlah total responden merasa Fasilitas yang ada dalam instansi membantu pegawai dalam pengembangan diri, terdapat 60% pegawai non-ASN yang merasa instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju, dan terdapat 55% pegawai non-ASN yang merasa atasan tidak memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja**

## **Terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara“**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?
4. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?
5. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?
6. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?
7. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka dapat diterapkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Universitas  
Bagi institusi Pendidikan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN.
2. Bagi Penulis  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam lagi tentang Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pegawai non-ASN.
3. Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu bahan kajian dari pengetahuan serta referensi tambahan lagi bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam upaya memecahkan masalah dan persoalan nyata yang terjadi di dalam suatu instansi khususnya tentang Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi, serta dapat menambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN TEORI

#### 2.1 Landasan Teori dan Pengembangan Variabel

##### 2.1.1 Pengertian Turnover intention

Persaingan bisnis makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya mampu mempertahankan pegawai terbaiknya. Pegawai merupakan aset penting dalam menjalankan operasional instansi. Menurut Yuniarti, (2017) *turnover intention* adalah keinginan seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* pegawai merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Menurut Putri & Suana, (2016) *turnover intention* di definisikan sebagai niat pegawai untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri.

Menurut Darmayanti dkk., (2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari instansi/perusahaan. Menurut Susiani, (2014) mendefinikan *turnover intention* adalah perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mellanie dkk., (2018) menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah penggambaran perasaan atas keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya. *Turnover intention* digambarkan dengan mulainya pegawai untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru.

##### 2.1.1.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Turnover intention

Menurut Darmayanti dkk, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pegawai terdiri dari :

A. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan  
Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
- 2) Kesempatan kerja  
Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya

B. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kepuasan kerja  
Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*
- 2) Komitmen terhadap lembaga  
Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- 3) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja  
Semakin besar upaya pegawai mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
- 4) Niat untuk tetap tinggal  
Semakin besar niat pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- 5) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi  
Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara pegawai, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- 6) Kemauan bekerja keras  
Semakin besar kemauan pegawai untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- 7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya  
Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan pegawai akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

### **2.1.1.2 Indikator *Turnover intention***

Menurut Yuniarti, (2017) Indikator *turnover intention* pegawai yaitu meliputi :

1. Pikiran untuk keluar, Ide seseorang untuk keluar dari instansi yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan, Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada instansi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

### **2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasaannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2017:79) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Wulansari & Mulyadin, (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individual setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut.

Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.” Makna dari pernyataan tersebut adalah perasaan bahagia baik sebelum atau setelah melakukan pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno. E, (2020:75) Kepuasan kerja yaitu suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Hal ini ditandai dengan munculnya kondisi hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya, sehingga kepuasan



kerja menghasilkan perasaan atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Menurut Umar, (2020:174) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Sutrisno. E, (2019:77) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja, dan sikap kerja.
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis dan unit kerjanya.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja, dan istirahat perlengkapan kerja, keadaan ruang suhu dan lain-lain.
- 4) Faktor Kompensasi Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi.

#### **2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge, (2017:79) kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan diberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan instansi sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan instansi sesuai dengan beban pekerjaan.
3. Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikator berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial, atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini indikator rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan.

### **2.1.3 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Munandar, (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Tarwaka, (2014:104) beban kerja merupakan suatu yang muncul

dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Sedangkan Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Vanchapo, (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Monika, (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Fransiska & Tupti, (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

### **2.1.3.1 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014:104) terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Eksternal, Beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.

- a. Tugas-tugas (*task*) yang dilakukan dengan baik yang bersifat fisik seperti : stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti : kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam, sistem kerja, modal struktur organisasi, tanggung jawab dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal, Beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut :

- a. Faktor Somatis yaitu jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status kesehatan.
- b. Faktor Psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan keinginan dan kepuasan

#### **2.1.3.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Tarwaka, (2014:105) Beban kerja memuat tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*), yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

#### **2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dalam kehidupan pasti mempunyai motivasi kerja, begitu pun saat manusia dalam kehidupan pasti mempunyai motivasi kerja, begitu pun saat bekerja motivasi bisa diartikan sebagai pemberian dorongan untuk menciptakan ketertarikan terhadap aktivitas tertentu. Menurut W Enny, M. (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sardiman, (2016) mengatakan motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan sesuatu.

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Mulyadi, (2015) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target kerja tertentu.

#### **2.1.4.1 Jenis – Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Sardiman ( 2016:86 ), macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Berikut macam-macam motivasi :

- a) Motivasi Positif, manajer memotivasi bawah dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek yang meningkat, karena mereka takut di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja di instansi pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen instansi harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja di instansi.

Menurut buku W Enny, M. (2019) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari pegawai.

##### **1. Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang, antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: 1. Memperoleh kompensasi yang layak 2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana 4. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

## 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam instansi itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada pegawai.

#### **2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

## **2.2 Telaah Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya telah menjadi pedoman bagi penulis dalam menjalankan penelitian, memungkinkan penulis untuk memperkaya kerangka teoritis yang digunakan dalam mengevaluasi penelitian yang sedang dilakukan. Meskipun tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama dengan penelitian penulis, penulis tetap merujuk pada beberapa penelitian sebagai sumber referensi untuk memperkaya konteks penelitian. Di bawah ini adalah beberapa jurnal terkait yang diangkat oleh penulis sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.



**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ardhitya Bimaputra, Parwoto (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> (Studi Kasus Pada PT. ABC)	<b>Independent:</b> Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja  <b>Dependent:</b> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> 2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> 3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>
2.	Muhammad Muslim (2021)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta	<b>Independent:</b> Stress kerja, Bebankerja  <b>Dependent:</b> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Stress kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

**Tabel 2. 1 Lanjutan**

3.	Andyan Pradipta utama, Aisyah Fadly Basri (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Juke Solusi Teknologi	<p><b>Independent:</b> Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional</p> <p><b>Dependent:</b> <i>Turnover Intention</i></p>	Metode <i>partial least squares – structural equation modeling</i> (PLS-SEM).	<p>1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p> <p>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p> <p>3. Komitmen Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i></p>
4.	Clara Novel , Nony Kezia Marchyta (2021)	Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Swalayan Valentine Di Kairatu	<p><b>Independent:</b> Beban kerja</p> <p><b>Dependent:</b> <i>Turnover Intention</i></p> <p><b>Mediasi :</b> Kepuasan kerja</p>	Metode <i>partial least square – structural equation modeling</i> (PLS-SEM).	<p>1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara beban kerja dengan <i>turnover intention</i></p>

**Tabel 2. 1 Lanjutan**

5.	Indah Dian Pratiwi, Hasyim Supriyantoro (2023)	Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSIA X Palembang	<p><b>Independent:</b> Stress kerja, Motivasi kerja</p> <p><b>Dependent:</b> <i>Turnover Intention</i></p> <p><b>Mediasi:</b> Kepuasan kerja</p>	Metode <i>partial least square – structural equation modeling</i> (PLS-SEM).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara bersama-sama dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</li> <li>2. Variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negative</li> <li>3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>4. Variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>5. Variabel motivasi kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>6. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i></li> </ol>
----	--	---	--	--	--

**Tabel 2. 1 Lanjutan**

6.	Arsanto Darmawan , Suhartono (2022)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outsourcing Di RSUP Dr. Sardjito)	<p><b>Independent:</b> Motivasi kerja, Beban kerja</p> <p><b>Dependent:</b> Kinerja karyawan</p> <p><b>Mediasi:</b> Kepuasan kerja</p>	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Variabel motivasi, beban kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel motivasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan</p> <p>4. Kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan</p>
----	-------------------------------------	---	--	----------------------------------	--

Sumber : Google Scholar, 2024

## **2.3 Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1 Kerangka Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Kerangka berfikir dilakukan bertujuan agar mempermudah memahami hubungan antara variabel yang diteliti oleh peneliti.

#### **2.3.1.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Munandar (2016:385) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima pegawai dapat memicu peningkatan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja (Astuti& Lesmana, 2018), sehingga tekanan kerja yang di rasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat pegawai merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2019:240) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk berhenti bekerja (*Turnover intention*), dimana salah satunya beban kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Bimaputra, A., & Parwoto.(2020) menyebutkan bahwa Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Pada hasil penelitian Darmawan, A., & Suhartono. (2022) menyatakan beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka keinginan untuk berhenti bekerja akan semakin tinggi.

#### **2.3.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover intention***

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi pegawainya karena dengan motivasi yang tepat maka pegawai akan lebih bersemangat dalam

bekerja sehingga kinerja pegawai dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang di terapkan baik maka kinerja pegawai yang di hasilkan baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerja nya menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal, apabila para pegawai nya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh penelitian Bimaputra, A., & Parwoto. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Turnover intention* pegawai. Pada penelitian Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **2.3.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Kepuasan kerja dan turnover memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian Bimaputra, A., & Parwoto. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap turnover intention. Pada hasil penelitian Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

#### **2.3.1.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja yang baik akan membantu pegawai dalam meningkatkan kepuasan serta kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebutlah yang mendukung peningkatan kepuasan pegawai terhadap segala bentuk pekerjaannya. Pada hasil penelitian Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung

oleh penelitian Darmawan, A., & Suhartono. (2022) menyebutkan bahwa beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja pada pegawai.

### **2.3.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi untuk tercapainya kebutuhan atau tujuan. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti mempunyai aneka kebutuhan. Pada hasil penelitian Pratiwi, I. D & Supriyantoro, H. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Darmawan, A., & Suhartono. (2022) menyebutkan bahwa beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.1.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

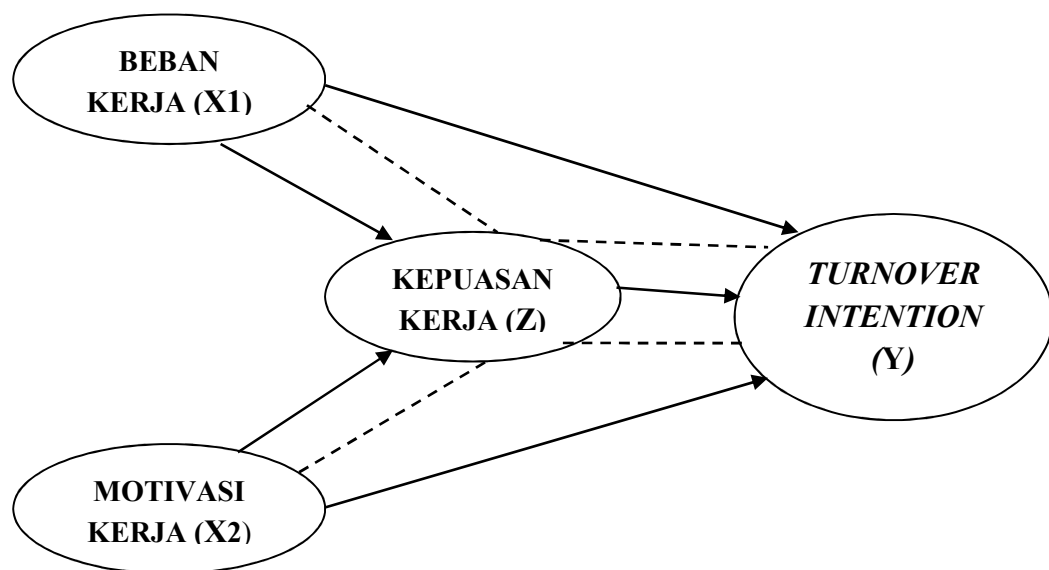
Penelitian yang dilakukan oleh Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi antara beban kerja dengan *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Darmawan, A., & Suhartono. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

### **2.3.1.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018) yang menyatakan bahwa pihak manajemen harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan

hasil yang maksimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka motivasi kerja karyawan peningkatan sehingga *turnover* pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi, I. D & Supriyantoro, H. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara bersama-sama dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian Darmawan, A., & Suhartono. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu menjadi pemediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### 2.3.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian atau sebagai prediksi mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, proses pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam penelitian, karena memberikan kontribusi bagi peneliti untuk memperoleh informasi yang



diperlukan guna mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan penjelasan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
3. Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
4. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
5. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
6. Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
7. Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *Turnover Intention* Pegawai non-ASN melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65). Metode asosiatif ini digunakan penulis untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya pengaruh hubungan yang sesuai dengan topik penelitian yang bersangkutan.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Waktu penelitian di mulai dari bulan Maret s/d Agustus 2024.

#### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:145) populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang pegawai non-ASN.

**Tabel 3.1 Data Populasi Pegawai non-ASN Disporasu**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Operator Komputer	46

2.	Petugas Mesin	4
3.	Petugas Loker	5
4.	Petugas Listrik	2
5.	Security	5
6.	Pengelola Air Kolam	1
7.	Supir	5
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>

Sumber :Kassubag Umum dan Kepegawaian Disporasu, 2024

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:146) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Menurut Sinulingga. S (2019) sampel merupakan sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme dengan tujuan tertentu. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan cara teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:147). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, masa bekerja, dan pendidikan terakhir.

## 3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dimana hasil dari kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan menggunakan skala likert. Sedangkan sumber data dalam penelitian adalah sebagai berikut.

#### a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sasaran data primer pada penelitian ini adalah data yang di temukan langsung oleh peneliti di lapangan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari data yang telah ada sebelumnya. Biasanya data tersebut telah digunakan oleh peneliti sebelumnya atau dikumpulkan oleh instansi terkait.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data hal yang terpenting dalam penelitian karena tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2023:224) mengemukakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Wawancara

Menurut Saroso (2017:47) wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kuantitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam berbagai situasi. Wawancara dilakukan peneliti dengan alasan agar peneliti mampu mengajukan pertanyaan dengan bertatap muka langsung dengan partisipan. Dengan penggunaan teknik wawancara, partisipan juga lebih bisa menyampaikan informasi secara langsung sehingga peneliti mampu mendapatkan jawaban lebih rinci dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada partisipan.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2019:167) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Jenis kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan/pernyataan terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung

### 3.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

#### 3.5.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matriks yang berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval, dan rasio). Menurut Sugiyono, (2023) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel *Dependen* (terikat)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakikat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention*.

2. Variabel *Intervening* (Mediasi)

Variabel *Intervening* (Z) adalah variabel secara teoritis mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel Intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3. Variabel *Independen* (bebas)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik pengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Beban Kerja dan Motivasi Kerja

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan seorang pegawai untuk berpindah atau keluar	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan	<i>Likert</i>

(Y)	dari pekerjaannya saat ini. (Yuniarti, (2017)	untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. (Yuniarti, (2017)	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. (Robbins & Judge, (2017:79)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Robbins & Judge, (2017:79)	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan (Tarwaka, (2014:104)	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis (Tarwaka, 2014:104)	<i>Likert</i>

**Tabel 3.2 Lanjutan**

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, (2017))	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, (2017))	<i>Likert</i>
---------------------	---	--	---------------

Sumber : Google Scholar, 2024

### 3.5.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menemukan nilai interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif atau dalam bentuk angka. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:167) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrument penelitian menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist (√) pada kolom berikut.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

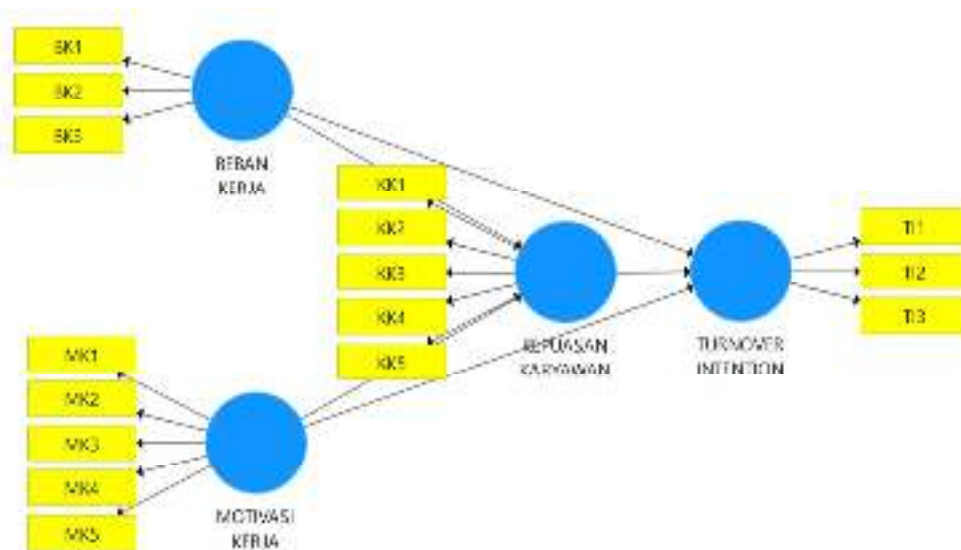
No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2019

### 3.6 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan alat analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0. *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dianggap sebagai teknik analisis yang standar, relatif kuat dan tidak menggunakan banyak asumsi untuk mengkaji hubungan kausal antara setiap variabel secara menyeluruh. Analisis dilakukan dalam beberapa tahap menggunakan SEM sebagai analisis dasar. Pertama, penilaian model pengukuran dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Selain itu, validitas diskriminan dievaluasi dengan kriteria *Fornell-Larcker* dan *Heteroit-Monotroit*. Kemudian, setelah validitas dan reliabilitas telah tercapai, evaluasi model struktural perlu dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi jalur dan *goodness of fit/model fit*.



Gambar 3.1 Kerangka *Structural Equation Modeling*

Sumber : Uji SEM SmartPLS versi 3.0

##### 3.6.1.1 Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Analisis *outer model* ini akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Ada beberapa perhitungan dalam analisis ini:



### 1. Uji *Convergent Validity*

Pengujian di lakukan guna mengetahui tingkat ketelitian indikator konstruk dengan menghitung kekuatan korelasi antar indikator tersebut dengan variabel laten. Uji *Convergent Validity* di lakukan dengan *outer loading*, nilai *outer loading*  $> 0,7$  dianggap signifikan dan ukuran yang di inginkan valid sebagai indikator untuk mengukur konstruk. Apabila indikator di bawah  $< 0,7$  tidak dapat di pertahankan, apabila di hilangkan, nilai *composite reliability* tidak akan meningkat (Hair et al., 2017).

### 2. Uji *Discriminant Validity*

Pengujian di lakukan untuk mengetahui apakah indikator dari satu konstruk tidak berkorelasi kuat dengan indikator dari konstruk lainnya. Tiga pendekatan digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan model reflektif: kriteria *Fornell-Lacker*, *Heteroit-Monotroit Ratio* (HTMT), dan *cross-loading*. Menurut kriteria *Fornell-Lacker* untuk mengevaluasi validitas diskriminan, menyatakan bahwa the *square roots of AVE* tidak boleh lebih besar dari kuadrat korelasi antar konstruk atau nilai AVE tidak boleh lebih rendah dari korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) harus lebih kecil dari 0,85 seperti yang di rekomendasikan. Saat mengukur *cross loading*, nilai yang di harapkan bahwa setiap indikator memiliki loading lebih tinggi untuk konstruk yang di ukur dibandingkan dengan nilai loading ke konstruk yang lain untuk menunjukkan validitas diskriminan.

### 3. Uji *Composite Reability*

Kedua pengujian ini di lakukan untuk menunjukan *internal consistency* yaitu nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya. Nilai yang di harapkan adalah  $> 0,7$ .

#### 4. Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

AVE digunakan untuk mengukur seberapa banyak varians yang dapat di tangkap oleh konstruk dibandingkan dengan variasi yang di timbulkan oleh kesalahan pengukuran. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai  $AVE > 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas kovergen.

##### 3.6.1.2 Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Uji signifikansi rute dan *goodness of fit* harus dipertimbangkan saat mengevaluasi model struktural. Salah satu cara pertama untuk memastikan bahwa tidak ada kolinearitas antara konstruk laten eksogen dan endogen pada model struktural yang dihasilkan adalah melakukan uji kolinearitas. Jika kolinearitas terdeteksi, salah satu konstruk laten eksogen harus dihilangkan dari model, atau keduanya di integrasikan ke dalam satu konstruksi eksogen. Selanjutnya koefisien rute yang menghubungkan konstruk laten kemudian akan dievaluasi. Koefisien rute, angka perkiraan yang menunjukkan kekuatan hubungan antara konstruk laten pada model struktural, disebut sebagai koefisien rute. Nilai koefisien rute yang menunjukkan signifikan atau tidaknya ditunjukkan oleh nilai t dan p-value.

Berikutnya *goodness of fit* dilakukan dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu melihat *R-square* ( $R^2$ ). Konstruksi independen atau eksogen dapat menjelaskan jumlah konstruk dependen atau endogen dalam kasus konstruk laten dependen. Koefisien determinasi menyatakan nilai pengukuran kekuatan prediktif dari suatu model. Nilai ( $R^2$ ) menunjukkan kekuatan konstruk eksogen yang saling mempengaruhi. Jika nilai ( $R^2$ ) adalah 0,67, maka dianggap cukup besar; jika nilai ( $R^2$ ) adalah 0,33 dianggap sedang; jika nilai ( $R^2$ ) adalah 0,19 maka dianggap lemah dan jika nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,7 maka dianggap kuat. Terdapat 5 kriteria model *goodness of fit*/model fit yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Pertama yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), merupakan perbedaan antara model matriks korelasi yang diamati serta tersirat, supaya model dianggap layak SRMR harus  $< 0,05$  dan  $< 0,08$ .
2. Kedua yaitu *Normed-Fix-Index* (NFI) dipakai untuk mengukur seberapa cocok model dasar atau *null*, yaitu dengan nilai yang mendekati 0,95 dianggap dapat di terima.

3. Ketiga yaitu mengaitkan penggunaan *Chi Square*, merupakan ukuran kesesuaian yang melibatkan perbandingan koefisien yang diprediksi dengan parameter untuk mencapai model *fit* dengan nilai *chi square* mendekati 0.
4. Keempat yaitu menggunakan *d\_ULS* (jarak Eulidean kuadrat) dengan nilai mendekati 1.
5. Kelima yaitu menggunakan *d\_G* secara eksklusif didasarkan pada hasil *bootstrap* dari pengukuran kecocokan model yang tepat, yang memungkinkan menjadi interpretasi akhir. Sehingga, pengujian hipotesis dilakukan di saat setelah kriteria model *fit* untuk pemodelan persamaan structural terpenuhi.

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural* (SEM) dengan SmartPLS. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dinyatakan dapat di terima nilai  $t\text{-statistic} > 1,96$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha$  5%).