



Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap *Intention to Stay*

(Job Satisfaction in Mediating Transformational Leadership Style and Workload on Intention to Stay)

“Submit: 06 Jul 2022

Review: 08 Aug 2023

Accepted: 02 Oct 2023

Publish: 31 Dec 2023”

Refky Yudishtira Rusandi^{1*}); Yanto²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *intention to stay* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 103 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa google form. Penelitian ini menggunakan program statistik SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja positif dalam mempengaruhi *intention to stay*. Kepuasan kerja positif dalam mempengaruhi *intention to stay* dan memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja dengan hasil yang positif terhadap *intention to stay*.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

Abstract

This study aims to determine how the influence of leadership style and workload on intention to stay which is mediated by job satisfaction of employees of PT. Sinar Jaya Majestic Lasting. The population in the study were all company employees totaling 103 people. Collecting data using a questionnaire in the form of google form. This study uses the SmartPLS statistical program. The results showed that transformational leadership style and workload positively influenced intention to stay. Job satisfaction is positive in influencing intention to stay and mediating transformational leadership style and workload with positive outcomes towards intention to stay.

Keywords: Transformational Leadership Style, Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention

¹“Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; refkyyudishtira14@gmail.com

²“Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; yto2982@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting didalam suatu perusahaan. Maka dari itu, perannya sangat penting dan bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan serta hakikatnya sumber daya manusia adalah suatu kumpulan yang terdiri dari individu yang terbentuk hingga menjadi sebuah organisasi dan mempunyai peran tanggung jawab dari setiap tugas yang telah diberikan kepadanya didalam perusahaan tersebut guna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peran pemimpin dalam membawahi bawahannya, gaya kepemimpinan yang cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawah menerimanya. Pemimpin yang mendengarkan ide-ide dari para bawahannya sebelum mengambil keputusan, dapat menimbulkan karyawan nyaman ditempat bekerjanya saat ini dan tidak pernah ada perasaan untuk meninggalkan tempatnya bekerja saat ini.

Turnover intention yaitu merupakan sikap seorang karyawan yang ingin berpindah dari tempat bekerja saat ini (Efitriana & Liana, 2022). *Turnover intention* yaitu suatu kondisi seorang karyawan yang memiliki kecenderungan atau mempunyai keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Nita, 2022). *Turnover intention* juga bisa dikatakan sebagai tindakan pergerakan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja serta didefinisikan sebagai bentuk ekspektasi karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan ditempat lain (Dhyasputri, 2022). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dengan sumber daya manusia untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* itu terjadi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sikap perilaku seseorang yang digunakan dalam untuk mempengaruhi perilaku orang lain, tentunya hal tersebut bisa mempengaruhi sikap *turnover intention* seorang karyawan. Karyawan yang tetap bekerja pada perusahaan tersebut, menilai bahwa karyawan tersebut nyaman dengan pemimpinnya. Namun sebaliknya, karyawan yang tidak nyaman dengan pemimpinnya ada kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja nya saat ini (Nita, 2022). Maka dari itu, gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan tingkat keputusan untuk meninggalkan perusahaan karyawan berkurang. Gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan secara langsung dan tidak langsung serta tentang keyakinan atasan terhadap bawahannya akan kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi yang terbentuk dari kombinasi sikap, sifat dan keterampilan pemimpin (Solehah & Ratnasari, 2019).

Temuan penelitian yang telah dilakukan (Efitriana & Liana, 2022) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian lain (Muliadisa, 2023) sebaliknya dimana kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan celah antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention*.

Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan memandang *turnover intention* dari sisi sebaliknya yaitu *intention to stay*. Cara pandang dari sisi berlawanan ini dipandang lebih memiliki kegunaan bagi organisasi sebagaimana penelitian yang dilakukan sebelumnya (Kemie & Purba, 2019; Praborini, Asaroni, Naim, M., & Febriano, 2021). *Intention to stay* adalah sikap seorang karyawan yang ingin bertahan di tempat bekerja saat ini (Efitriana & Liana, 2022).

Penelitian ini juga menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*. Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional akan disukai dan membuat pegawai merasa senang (Kadek, Dewi & Subudi, 2015). Pegawai yang merasakan kepuasan akan tetap tinggal di organisasi (Nugroho, Wirjawan, Praborini, Asaroni, & Naim, 2021).

Intention to stay juga terkait dengan beban kerja tetapi tidak secara langsung. Besar kecilnya beban kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai (Pontoh,, 2014). Kepuasan yang dirasakan pegawai akhirnya akan berdampak pada *intention to stay* (Kemie & Purba, 2019)

Penelitian ini melanjutkan berupaya mengisi kesenjangan penelitian yang pernah ada. Penelitian menggunakan cara pandang yang berbeda yang positif yaitu *intention to stay*. Kepuasan ditambahkan sebagai pemediasi sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja *intention to stay*.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

Kepuasan kerja dan intention to stay

Intention to stay atau niat untuk tetap tinggal merupakan bentuk niat karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini (Santoso & Yuliantika, 2022). Niat pegawai untuk bertahan dalam organisasi dipengaruhi banyak hal, salah satunya karena pegawai merasakan kepuasan kerja yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja (Sutrisno, 2016). Pegawai yang merasa tidak puas cenderung ingin meninggalkan atau keluar dari pekerjaan (Malino, Radja & Sjahrudin, 2020; Hariani, 2022). Sebaliknya pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya lebih cenderung untuk meningkatkan rasa bertahannya pada organisasi perusahaannya sekarang (Nugroho, Wirjawan, Praborini, Asaroni, & Naim, 2021). Pegawai yang gembira karena mendapat upah layak, karirnya berkembang, dan dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja akan memiliki keinginan bertahan yang lebih tinggi (Kemie & Purba, 2019).

H2. Kepuasan berpengaruh terhadap Intention to stay

Gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan intention to stay

Pimpinan suatu organisasi dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang menginspirasi, memotivasi, dan mengubah bawahan dengan meningkatkan potensi secara keseluruhan. Kemampuan pimpinan melakukan inovasi dan perubahan yang signifikan akan disukai bawahannya (Kadek, Dewi, & Subudi, 2015). Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional diterapkan semakin tinggi kepuasan dirasakan pegawai (Chandrasekara, 2019). Kepuasan pegawai yang bersumber dari tanggapan positif atas kepemimpinan yang ada (Siahaan, Rianti, & Pratiwi, 2021) akan berdampak pada keengganan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Nugroho, Wirjawan, Praborini, Asaroni, & Naim, 2021).

H2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3. Kepuasan Kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap intention to stay

Beban kerja, kepuasan kerja dan intention to stay

Semua karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan pasti memiliki beban kerja mereka sendiri (Pontoh, 2014). Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). – Beban kerja terkait dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pPenggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok pegawai akan disukai pegawai (Emalia, 2022). Beban kerja yang telah melampaui dari kekuatan fisik dan kesanggupan karyawan tentunya sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan karyawan (Sutikno, 2020). Beban kerja yang meningkat secara berlebihan tentunya akan berdampak terhadap penurunan kemampuan kerja karyawan yang tentu saja akan memunculkan ketidakpuasan. Kepuasan pegawai yang bersumber dari tanggapan positif atas beban kerja pegawai (Yuridha, 2022) akan berdampak pada keengganan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Kemie & Purba, 2019).

H4. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan

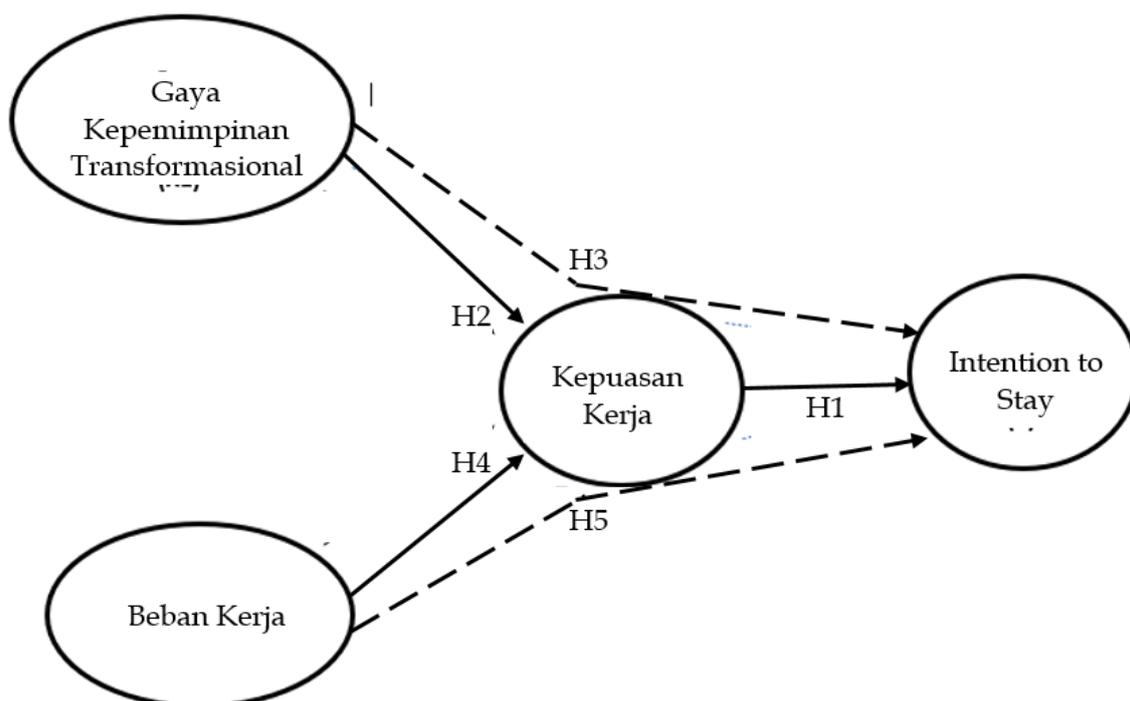
H5 : Kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap intention to stay

2.2. Pengumpulan Data

Data diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada responden. Sedangkan untuk populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng. Jumlah sampel penelitian adalah 103 responden karyawan dan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh (Mulyanto & Wulandari, 2019).

2.3. Metode Analisis

Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dipilih karena bersifat predictive (Ghozali & Latan, 2015). Analisis diawali dengan pengujian outer loading dengan kriteria lebih dari 0,7 sebagai uji validitas sekaligus composite reliability dan cronbach's alpha untuk uji reliabilitas. Langkah berikutnya adalah pemeriksaan model dengan R Square dan diakhiri dengan uji hipotesis berdasarkan nilai path koefisien.



Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	76	73,7
- Perempuan	27	26,3
Usia		
- 18 - 25 tahun	47	45,6
- > 26 tahun	56	54,4
Status		
- Lajang	31	31
- Menikah	72	69

Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

3. Hasil

3.1. Responden

Data penelitian diperoleh dari 103 karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2. Responden yaitu karyawan PT. Sinar Jaya Megah Langgeng yang menjadi sampel penelitian sebanyak 103 orang. Sebagian besar responden laki-laki, berusia > 26 tahun serta sebagian besar telah berstatus menikah.

3.2. Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional		0,787	0,875	Reliabel
- Motivasi inspiratif	0,838			Valid
- Stimulasi intelektual	0,838			Valid
- Perhatian yang individual	0,835			Valid
Beban Kerja		0,816	0,878	Reliabel
- Target yang harus dicapai	0,777			Valid
- Kondisi pekerjaan	0,805			Valid
- Penggunaan waktu kerja	0,818			Valid
- Standar pekerjaan	0,809			Valid
Kepuasan Kerja		0,863	0,902	Reliabel
- Pekerjaan	0,774			Valid
- Upah	0,828			Valid
- Promosi	0,888			Valid
- Pengawasan	0,719			Valid
- Rekan kerja	0,807			Valid
<i>Intention to Stay</i>		0,812	0,889	Reliabel
- Keinginan tetap bertahan	0,856			Valid
- Tidak mencari pekerjaan lain	0,881			Valid
- Niat berkarir di perusahaan	0,820			Valid

Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

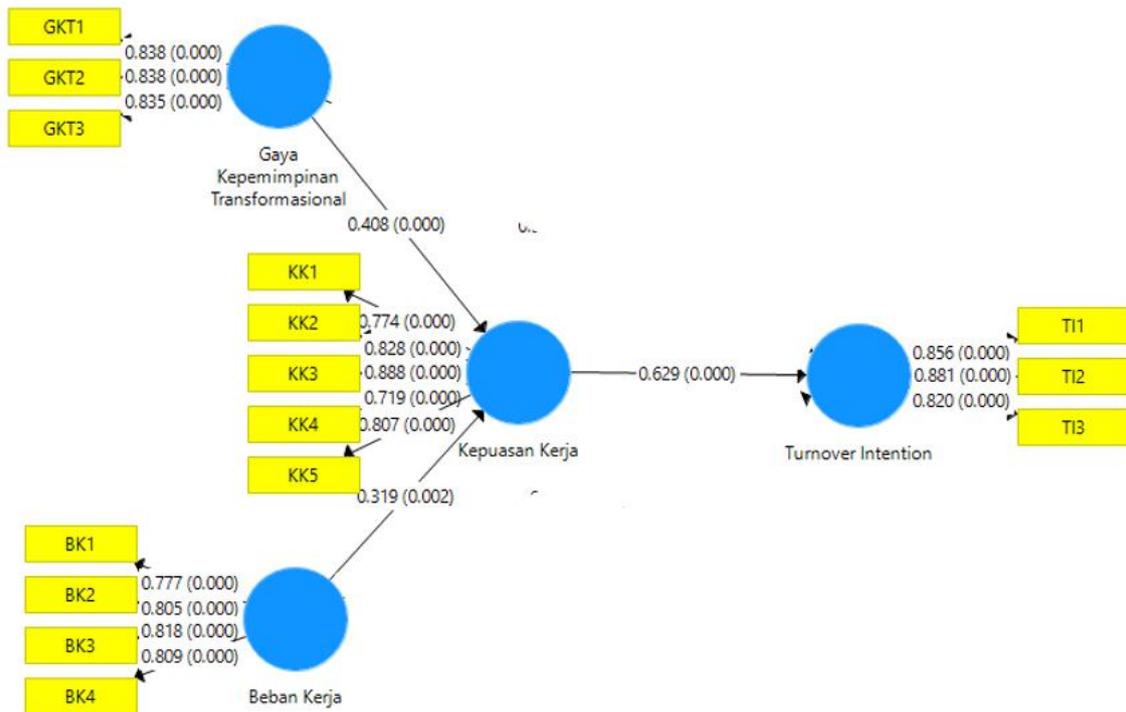
Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 3. Hampir seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha gaya kepemimpinan transformasional 0,787; beban kerja 0,816; kepuasan kerja 0,863 dan *intention to stay* 0,812 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability kepemimpinan transformasional 0,787; beban kerja 0,816; kepuasan kerja 0,863 dan *intention to stay* 0,812 lebih besar daripada 0,8).

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- Kepuasan Kerja	≥ 0,20	0,382	Fit
- <i>Intention to stay</i>	≥ 0,20	0,568	Fit

Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja memiliki nilai R square 0,382 atau dalam kategori yang moderate sedangkan variabel endogen *intention to stay* dengan nilai R square 0,568 dalam kategori yang moderate juga.



Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Analisis

Tabel 5 menunjukkan pengaruh dan signifikansi antar variabel dalam model. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *intention to stay*. Gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap *intention to stay*.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
Kepuasan kerja → <i>Intention to stay</i>	0,629	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan	0,408	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan → <i>Intention to stay</i>	0,257	0,006	Signifikan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,319	0,002	Signifikan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → <i>Intention to stay</i>	0,201	0,016	Signifikan

Sumber: Penelitian yang diolah, 2023

4. Pembahasan

4.1. Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Stay*

Kepuasan kerja positif dalam mempengaruhi *intention to stay*. Semakin tinggi kepuasan dirasakan oleh pegawai akan membuat *intention to stay* juga makin tinggi. Pegawai yang merasa puas ditandai dengan pekerjaan yang sesuai, mendapat upah yang layak, karirnya berkembang dan bekerja dengan rekan kerja yang menyenangkan cenderung bertahan di organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya ((Nugroho, Wirjawan, Praborini, Asaroni, & Naim, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan lain (Kemie & Purba, 2019) dimana pegawai yang puas tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain dan tetap berkarir di organisasi. Oleh karena itu kepuasan pegawai hendaknya terus dijaga dengan memberikan pekerjaan yang sesuai, memberi kompensasi yang cukup dan jenjang karir yang pasti.

4.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu transformasional akan membuat kepuasan pegawai meningkat. Keberadaan pimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengubah bawahan dengan meningkatkan potensi akan membuat kepuasan pegawai meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Kadek, Dewi, & Subudi, 2015; Vania, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan pemimpin yang tidak biasa ini bisa berdampak terhadap rasa puas tiap individu sehingga para merasa terbimbing maupun terarahkan sehingga karyawan merasa nyaman. Oleh karena itu pimpinan

hendaknya terus melakukan perbaikan pada kepemimpinannya dengan menerapkan motivasi inspiratif, memberikan rangsangan intelektual dan perhatian individual kepada tiap pegawainya.

4.3. Kepuasan Kerja dalam memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Intention to stay*

Kepuasan kerja memediasi secara positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi *intention to stay* secara tidak langsung melainkan melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional yang makin baik akan meningkatkan kepuasan kerja hingga *intention to stay* meningkat.

Penelitian ini senada dengan temuan sebelumnya (Islamy et al., 2021) meskipun dari cara pandang sebaliknya dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan yang pada akhirnya menurunkan keinginan untuk pindah pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kepuasan pegawai (Chandrasekara, 2019; Siahaan, Rianti, & Pratiwi, 2021) yang pada akhirnya akan meningkatkan niat karyawan untuk tetap bertahan dan berkarir di organisasi (Nugroho, dkk, 2021). Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan transformasional hendaknya ditunjukkan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dan tidak ditujukan langsung untuk meningkatkan *intention to stay*.

4.4. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mendapat tanggung jawab lebih banyak akan lebih senang dalam bekerja. Semakin tinggi beban kerja diterima pegawai kepuasan kerjanya juga semakin tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Pontoh, 2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian terdapat hasil akhir yang berbeda dimana temuan penelitian sebelumnya (Emalia, 2022) beban kerja justru negatif dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif pada penelitian ini dapat diterima manakala beban kerja masih dalam batas kewajaran dan menumbuhkan kepercayaan diri pegawai bahwa keberadaannya ada manfaatnya. Oleh karena itu beban kerja hendaknya tetap ditingkatkan dengan melihat kesesuaian target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

4.5. Kepuasan kerja dalam Memediasi Beban Kerja Terhadap *Intention to Stay*

Kepuasan kerja memediasi secara positif beban kerja terhadap *intention to stay*. Gaya Beban kerja mempengaruhi *intention to stay* secara tidak langsung melainkan melalui kepuasan kerja. Beban kerja yang makin banyak akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga *intention to stay* meningkat.

Penelitian ini senada dengan temuan sebelumnya (Islamy et al., 2021) meskipun dari cara pandang sebaliknya dimana beban kerja mempengaruhi kepuasan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya intention to stay. Terdapat temuan yang berbeda dimana beban kerja yang baik akan menurunkan kepuasan pegawai (Siahaan, Rianti, & Pratiwi, 2021; Yuridha, 2022) yang kepuasan tersebut meningkatkan niat karyawan untuk melanjutkan karir di organisasi yang sekarang (Kemie & Purba, 2019). Oleh karena itu beban kerja tetap perlu mendapat perhatian dalam rangka memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan tidak ditujukan langsung untuk meningkatkan *intention to stay*.

5. Kesimpulan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*. Gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi secara positif gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap *intention to stay*.

Gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja hendaknya dilakukan dengan lebih baik, demikian pula peningkatan kepuasan pegawai hendaknya terus didorong oleh organisasi. Penelitian berikutnya perlu berupaya untuk menambahkan variabel penelitian lainnya, baik sebagai pemediasi ataupun pemoderasi. Penelitian lanjutan diperlukan dengan jalan menggunakan obyek dan pengukuran yang lebih sesuai dengan obyek yang diteliti.

Daftar Pustaka

- Chandrasekara, W. S. (2019). The effect of transformational leadership style on employees Job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385–393. <http://ijecm.co.uk/>
- Dhyasputri, A. (2022). The Influence of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Transformational Leadership Style on Turnover Intention in Generation Y in Sidoarjo. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 17233–17243. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5676>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Emalia, S.S. (2022). Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. *DIJEFA*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Business and Economics Research*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i1.1336>

- Islamy, K. A., Damayanti, E., Tridayanti, H., & Putra, B. A. (2021). Effect of Workload and Leadership on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediation Variable on Employees of PT . World Innovative Telecommunications. *International Journal of Integrated Education, Engineering Business*, 04(02), 97–108.
- Kadek, N., Dewi, N.C., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. 4(12), 4219–4244.
- Kemie, S.S., & Purba, S.D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir Terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal di dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 15, Nomor 1, April, 177-194.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2), 96–101.
- Muliadisa, I. K. (2023). Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di golden tulip jineng resort bali The influence of leadership style transformational and job satisfaction on turnover . 02(1), 248–267.
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung
- Nita, P. D. (2022). The Effect Of Work Stress And Work Family Conflict On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *IJoMS : Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(December 2019), 1–18.
- Nugroho, A., Wirjawan, T., Praborini, Y., Asaroni, T., & Naim, M. (2021). Peran Kepemimpinan Pancasila terhadap Niat untuk Tinggal dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi: The Role of Pancasila Leadership on Intention to Stay with Job Satisfaction as Mediation. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 151 - 162. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.212>
- Pontoh, F.M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *KATALOGIS. Jurnal elektronik Program Pascasarjana Universitas Tadulako*
- Praborini , Y., Asaroni, T., Naim , M., & Febriano , Y. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi: The Role of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Intention to Stay with Job Engagement as Mediation. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 99 - 112. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.185>
- Santoso, A. & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 6. 1407-1422. [10.31955/mea.v6i3.2571](https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2571)..
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Pratiwi, R.P. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi: The Role of Transformational Leadership on Job Engagement with Job Satisfaction and Motivation as Mediation. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137 - 150. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>

- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional: Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*, 1(20), 450–473.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. 1. 1781-1792. [10.54443/sibatik.v1i9.235](https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235).