



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4321-4331

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja
sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara)

Mamlu'atul Akhmar^{1✉}, Qristin Violinda², Shofif Sobaruddin Akbar³

Universitas PGRI Semarang

Email: mamluatulakhmar16@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh workload, burnout dan Organizational Citizenship Behavior melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara Jepara. Jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 213 responden. Pengambilan sampel di dalam penelitian ini menetapkan metode probabilitas sampling dengan kriteria sampel yaitu pengambilan sampel karyawan yang bekerja secara acak tanpa membedakan responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa workload tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Burnout dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap turnover intention. workload tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Burnout dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Workload tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui keuasan kerja. Burnout dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasna kerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of workload, burnout and Organizational Citizenship Behavior through job satisfaction on turnover intention in employees of PT. Dasaplast Nusantara Jepara. The number of samples contained in this study was 213 respondents. Sampling in this study establishes a sampling probability method with sample criteria, namely sampling employees who work randomly without distinguishing respondents. The analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) and uses Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS 3.0 program. Based on the results of this study, it shows that workload has no effect on turnover intention. Burnout and Organizational Citizenship Behavior affect turnover intention. Workload has no effect on job satisfaction. Burnout and Organizational Citizenship Behavior affect job satisfaction. Workload has no effect on turnover intention through work activity. Burnout and Organizational Citizenship Behavior affect turnover intention through work satisfaction.

Keywords: *Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang kompetitif dan dinamis, Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh individu karyawannya salah satu masalah negatif yang disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia adalah *turnover intention* Ratnawati (2022). *Turnover intention* merupakan permasalahan yang kerap dialami perusahaan dinegara berkembang Mardikanigsih (2022). Karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. pergantian karyawan tidak hanya menghilangkan bakat manajemen tetapi juga menghambat kelancaran operasional Perusahaan.

Turnover Intention yang tinggi merupakan permasalahan bagi karyawan. Sebab ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yaitu hilangnya calon karyawan karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kesengajaan atau tergolong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Niat mengundurkan diri (*turnover intention*) adalah kecenderungan untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan. Niat untuk keluar merupakan cerminan dari pemikiran atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain. Salah satu Perusahaan yang mengalami turnover intention karyawan adalah PT.Dasaplat Nusantara Jepara .

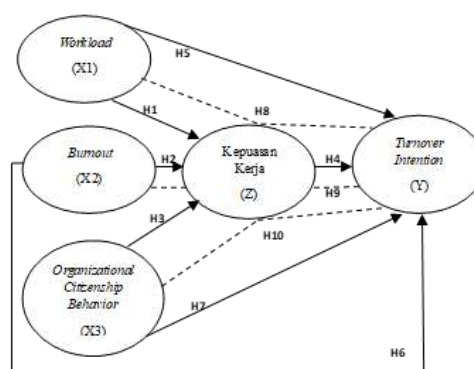
Pada PT. Dasaplast Nusantara jepara selama bulan januari-desember pada tahun 2022 yang dimana mengalami *Fluktuasi*, bahwa karyawan yang masuk melamar kerja sebanyak 155 dan karyawan yang keluar sebanyak 124. Karyawan yang keluar paling banyak terjadi pada bulan juli yaitu sebanyak 54 orang. *Tingkat turnover* pada tahun 2022 selama bulan

januari sampai desember yaitu sebesar 28,2%. Maka tingkat *Turnover intention* dapat dikategorikan cukup tinggi.

Hal yang memicu timbulnya *Turnover intention* yang cukup tinggi di suatu Perusahaan atau organisasi biasanya disebabkan oleh banyak faktor diantaranya *workload*, *burnout*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami *workload* dan *burnout* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, sehingga dapat mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka yang berujung memiliki niatan untuk pindah kerja. Adanya ketidakpuasan pada karyawan ketika bekerja akan berakibat yang kurang menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi.

Berikut adalah gap penelitian terhadap variable-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention dan kepuasan kerja. Variabel workload pada peneliti sebelumnya oleh, Sutikno, (2020) menyatakan bahwa workload berpengaruh terhadap turnover intention. Variabel burnout penelitian yang dilakukan oleh Riza, dkk.,(2018) menyatakan bahwa kehadiran burnout pada karyawan secara positif mampu mempengaruhi tingkat turnover intention yang dimilikinya. Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) penelitian yang dilakukan oleh Aeros, & Rumawas, (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara OCB terhadap turnover intention. Variabel kepuasan kerja penelitian yang dilakukan oleh NingTyas et al., (2020) menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan turnover intention.

Kerangka konseptual yang bisa digambarkan untuk menerangkan hubungan antar variable , yaitu :



Gambar 1. Kerangka konseptual

Gambar 1 diatas mengindikasikan yakni:workload,burnout,Organizational Citizenship Behavior sebagai variable bebas (X), variable terikat (Y) yaitu Turnover intention, serta variable mediasi (Z) yaitu kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable-variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk pengaruh workload terhadap turnover intention. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara dengan 213 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik probabilitas sampling.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan skala likert memberikan pilihan jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, sangat setuju. Hasilnya adalah 1,2,3,4,5. pilihan ganda dan pertanyaan.

Analisis data penelitian menggunakan software Smart-PLS versi 3.0. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji validitas (*Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity*), Uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *R-Square*, *F-Square*, *Estimate For Path Coefficient*), Uji pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan	
Workload (X1)	WL 1	0,985	Valid	
	WL 2	0,985	Valid	
	WL 3	0,996	Valid	
	WL 4	0,981	Valid	
	WL 5	0,984	Valid	
	WL 6	0,938	Valid	
	WL 7	0,984	Valid	
	WL 8	0,935	Valid	
Burnout (X2)	BO 1	0,837	Valid	
	BO 2	0,839	Valid	
	BO 3	0,883	Valid	
	BO 4	0,880	Valid	
	BO 5	0,885	Valid	
	BO 6	0,885	Valid	
	BO 7	0,837	Valid	
	BO 8	0,891	Valid	
	BO 9	0,880	Valid	
	BO 10	0,883	Valid	
Organisational Citizenship Behavior (X3)	OGB 1	0,781	Valid	
	OGB 2	0,781	Valid	
	OGB 3	0,807	Valid	
	OGB 4	0,808	Valid	
	OGB 5	0,782	Valid	
	OGB 6	0,816	Valid	
	OGB 7	0,809	Valid	
	OGB 8	0,814	Valid	
	OGB 9	0,813	Valid	
	OGB 10	0,820	Valid	
	Kepercayaan Kerja (Z)	KK 1	0,818	Valid
		KK 2	0,827	Valid
KK 3		0,830	Valid	
KK 4		0,819	Valid	
KK 5		0,807	Valid	
KK 6		0,818	Valid	
KK 7		0,807	Valid	
KK 8		0,814	Valid	
KK 9		0,811	Valid	
KK 10		0,813	Valid	
KK 11		0,818	Valid	
KK 12		0,810	Valid	
Turnover Intention (Y)	TI 1	0,876	Valid	
	TI 2	0,869	Valid	
	TI 3	0,900	Valid	
	TI 4	0,913	Valid	
	TI 5	0,897	Valid	
	TI 6	0,857	Valid	

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Data tersebut dapat dilihat bahwa outer loading burnout semuanya menunjukkan lebih besar dari (0,7) maka indikator variable dinyatakan memiliki convergent validity yang baik.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Nilai AVE	Keterangan
<i>Workload</i>	0.948	Valid
<i>Burnout</i>	0.765	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.648	Valid
<i>Kepuasan kerja</i>	0.677	Valid
<i>Turnover intention</i>	0,785	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Berdasarkan tabel 2 hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variable penelitian memiliki nilai AVE diatas >0,05.

c. *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Workload (X1)	Burnout (X2)	Organizational Citizenship Behavior (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)
WL1	0,986	0,331	-0,296	-0,295	0,277
WL2	0,993	0,334	-0,293	-0,293	0,279
WL3	0,996	0,336	-0,288	-0,290	0,279
WL4	0,961	0,311	-0,253	-0,257	0,251
WL5	0,994	0,337	-0,281	-0,285	0,278
WL6	0,938	0,287	-0,236	-0,238	0,227
WL7	0,984	0,343	-0,288	-0,293	0,283
WL8	0,936	0,288	-0,282	-0,275	0,246
BO1	0,257	0,857	-0,577	-0,576	0,800
BO10	0,293	0,888	-0,703	-0,682	0,793
BO2	0,282	0,859	-0,604	-0,571	0,806
BO3	0,259	0,883	-0,632	-0,604	0,814
BO4	0,351	0,880	-0,638	-0,617	0,801
BO5	0,278	0,886	-0,644	-0,604	0,804
BO6	0,262	0,885	-0,616	-0,591	0,813
BO7	0,314	0,857	-0,655	-0,607	0,754
BO8	0,303	0,891	-0,698	-0,683	0,802
BO9	0,291	0,860	-0,668	-0,657	0,789
OCB1	-0,140	-0,557	0,781	0,478	-0,561
OCB10	-0,316	-0,597	0,820	0,591	-0,580
OCB2	-0,178	-0,536	0,783	0,439	-0,548
OCB3	-0,197	-0,598	0,807	0,504	-0,609
OCB4	-0,184	-0,559	0,806	0,554	-0,556
OCB5	-0,249	-0,630	0,782	0,599	-0,617
OCB6	-0,246	-0,616	0,816	0,633	-0,646
OCB7	-0,271	-0,604	0,809	0,592	-0,600
OCB8	-0,263	-0,593	0,834	0,662	-0,614
OCB9	-0,230	-0,621	0,813	0,641	-0,623
KK1	-0,238	-0,573	0,551	0,838	-0,606
KK10	-0,276	-0,555	0,615	0,823	-0,563
KK11	-0,263	-0,612	0,634	0,830	-0,598
KK12	-0,188	-0,581	0,619	0,820	-0,569
KK2	-0,230	-0,580	0,522	0,827	-0,630
KK3	-0,190	-0,611	0,560	0,830	-0,626
KK4	-0,241	-0,582	0,544	0,836	-0,623
KK5	-0,182	-0,556	0,545	0,805	-0,585
KK6	-0,275	-0,544	0,561	0,808	-0,571
KK7	-0,268	-0,543	0,619	0,807	-0,558
KK8	-0,196	-0,606	0,647	0,814	-0,624
KK9	-0,265	-0,639	0,619	0,831	-0,634
TI1	0,175	0,810	-0,659	-0,650	0,876
TI2	0,282	0,783	-0,627	-0,625	0,869
TI3	0,276	0,806	-0,664	-0,646	0,900
TI4	0,313	0,824	-0,672	-0,645	0,913
TI5	0,191	0,830	-0,667	-0,654	0,897
TI6	0,217	0,792	-0,650	-0,654	0,857

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai outer loading > 0,5 sehingga indikator valid dan dapat untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

a. *Cronbach's Alpha & Composite Reliability*

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>	<i>Keterangan</i>
<i>WORKLOAD (X1)</i>	0,992	0,993	Reliabel
<i>BURNOUT (X2)</i>	0,966	0,970	Reliabel
<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X3)</i>	0,940	0,949	Reliabel
<i>KEPUASAN KERJA (Z)</i>	0,957	0,962	Reliabel
<i>TURNOVER INTENTION (Y)</i>	0,945	0,956	Reliabel

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Dari table 4 menunjukkan hasil nilai Cronbach's Alpha dan composite variable lebih besar dari 0,7 maka indikator dari masing-masing variable dinyatakan reliabel atau handal.

b. Uji *R-Square*

Tabel 5. Hasil nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
<i>KEPUASAN KERJA (Z)</i>	0,584	0,578
<i>TURNOVER INTENTION (Y)</i>	0,851	0,848

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa jika nilai R-square variable kepuasan kerja sebesar 0,584 atau 58,4% membuktikan bahwa variable Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior, bersama kepuasan termasuk kategori sedang. R-Square pada variable Turnover intention sebesar 0,851 yang membuktikan bahwa variable Workload, Burnout Organizational Citizenship Behavior bersama Turnover intention sebesar 85,1% yang berarti termasuk dalam kategori kuat.

c. Uji *F-Square*

Tabel 6. Hasil nilai *F-Square*

	<i>Workload (X1)</i>	<i>Burnout (X2)</i>	<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	<i>Organizational L Citizenship Behavior (X3)</i>	<i>Turnover Intention (Y)</i>
<i>BURNOUT (X2)</i>			0,162		1,462
<i>KEPUASAN KERJA (Z)</i>					0,048
<i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X3)</i>			0,189		0,027
<i>TURNOVER INTENTION (Y)</i>					
<i>WORKLOAD (X1)</i>			0,003		0,012

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Data di atas menunjukkan bahwa hasil nilai *F-Square* memperlihatkan variable workload terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,003 yang artinya mempunyai pengaruh lemah, variabel burnout terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,162 yang artinya mempunyai pengaruh kuat, variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 0,189 yang artinya mempunyai pengaruh kuat. Variable workload terhadap Turnover intention memiliki nilai 0,012 yang artinya mempunyai pengaruh lemah, variabel Burnout terhadap turnover intention memiliki nilai 1,465 yang artinya mempunyai pengaruh kuat, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Turnover intention memiliki nilai 0,027 yang artinya mempunyai pengaruh lemah. Variabel Kepuasan kerja terhadap turnover intention memiliki nilai 0,048 yang artinya mempunyai pengaruh lemah.

d. Uji *Estimate For Path Coefficient*

Tabel 7. *P-Value (Direct Effect)*

	Sampel Asli (O)	P Values
Workload (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	-0.039	0.246
Workload (X1) -> Turnover Intention (Y)	-0.044	0.235
Burnout (X2) -> Kepuasan kerja (Z)	-0.390	0.000
Burnout (X2) -> Turnover Intention (Y)	0.758	0.000
Organizational Citizenship Behavior (X3) -> Kepuasan kerja (Z)	0.415	0.000
Organizational Citizenship Behavior (X3) -> Turnover Intention (Y)	-0.102	0.049
Kepuasan kerja (Z) -> Turnover Intention (Y)	-0.132	0.017

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Berdasarkan tabel diatas, memperoleh data bootstrapping menunjukkan bahwa nilai P-Value kurang dari 0,05 pada hipotesis (burnout terhadap kepuasan kerja),(Organizational Citizenship Behavior terhadap kepuasan kerja),(burnout terhadap turnover intention), (Organizational Citizenship Behavior terhadap turnover intention), dan (kepuasan kerja terhadap turnover intention) yang artinya hubungan antar variable tersebut memiliki pengaruh dan dapat diasumsikan bahwa hipotesis diterima/didukung. Terdapat dua hubungan yang tidak diterima/didukung yaitu (workload terhadap kepuasan kerja) dan (workload terhadap turnover intention).

Tabel 8. *Path Coefficient (Indirect Effect)*

Variabel	Sampel Asli (O)	P-Values
WORKLOAD (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> TURNOVER INTENTION (Y)	0.005	0.350
BURNOUT (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> TURNOVER INTENTION (Y)	0.051	0.044
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X3) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> TURNOVER INTENTION (Y)	-0.055	0.032

Sumber : data primer yang telah diolah smart-PLS 3.0,2024

Bedasarkan table diatas Nilai indirect effect (pengaruh tidak langsung) pada nilai p-value menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis yang memiliki nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu hubungan (burnout terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja), dan (Organizational Citizenship Behavior terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja) yang dapat diasumsikan bahwa hipotesis tersebut diterima/didukung dan hubungan tersebut memiliki pengaruh. Sedangkan terdapat satu hipotesis (workload terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja) memiliki nilai p-value lebih dari 0,05 yang artinya hipotesis tidak diterima dan hubungan tersebut tidak memiliki pengaruh.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable itentervening pada PT.Dasaplast Nusantara Jepara. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung variabel Workload tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara .
2. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara
3. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
4. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Workload tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
5. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
6. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
7. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
8. Hasil penelitian menunjukkan secara lnsung variabel Workload tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan

- PT.Dasaplast Nusantara jepara.
9. Hasil penelitian menunjukkan secara lingsung variabel Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.
 10. Hasil penelitian menunjukkan secara lingsung variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan PT.Dasaplast Nusantara jepara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niaga*, 11(1), 11
<https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Agustiany, E. (2022). JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi. *Jurnal Bisnis*, 11(2), 134–148.
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Bimaputra, A. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC).
- Caniago, M. A. I., & Mustafa, M. W. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 15(2), 151.
<https://doi.org/10.30998/sosioekons.v15i2.18503>
- Chen, I.-C., Peng, N. L., & Ann, C. C. (2020). "I AM TIRED" – Job Burnout and Citizenship Behaviour in an Organization: Occupational Commitment as a Mediator in a Malaysian Private University. *International Dialogues on Education Journal*, 7(2), 80–93. <https://doi.org/10.53308/ide.v7i2.39>

- Dewanti, I. S., & Gunawan, C. A. (2023). Pengaruh Work-family conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 225–241.
- Fakhri, I. R. M., Sudiro, A., & Suryadi, N. (2021). The Effect of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Turnover Intention with the Mediation of Employee Engagement. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 4(02), 133–137. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-4-issue-2/18-HSS936.pdf%0Awww.ijlrhss.com>
- Fauziridwan, M., Rabiatal Adawiyah, W., Aziz Ahmad, A., Magister, P., Manajemen, J., Ekonomi dan Bisnis, F., & Jenderal Soedirman, U. (n.d.). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., Fitriani, L. K., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, S., Kuningan, U., & Barat, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. 5(4).
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i1.1336>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hiarey, H., & Tutupoho, S. (2021). Antecedent Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8287–8293.
- Hidayat, T., Purwani Setyaningrum, R., studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Pelita Bangsa, U. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work-Life Balance Sebagai Mediasi. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2, 2024.
- Indrawati, A. D. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP. 4(11), 3936–3961.
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>

Irmadela, R. A. (2023). Pengaruh Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>