

KAJIAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN TUGAS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

STUDY OF INTERNAL CONTROL SYSTEM, JOB SATISFACTION, AND WORK LOAD ON TURNOVER INTENTION WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE

Y.Luhat, T.Ruliana, A.Indrawati*

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

*Korespondensi : andiindrawaty@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the Internal Control System, job satisfaction, and workload on turnover intention, with Job satisfaction as a mediating variable. The method used is a quantitative approach with PLS (Partial Least Square) techniques based on data obtained from employee respondents. The research results show that Internal Control Systems and job satisfaction have a positive and significant effect on employee motivation, while workload has a significant negative effect on motivation. Furthermore, Internal Control Systems and job satisfaction have a significant negative effect on turnover intention, while workload shows a significant positive effect. Organizational Commitment has been proven to have a significant negative effect on turnover intention. Additionally, motivation also significantly mediates the relationship between Internal Control Systems, job satisfaction, and workload on turnover intention. These findings reinforce the importance of motivation in retaining employees, as well as the need for proportional workload management, appropriate incentive provision, and increased job satisfaction in reducing turnover intention.

Key words: *Internal Control Systems, Motivation, Satisfaction, Workload, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) berbasis data yang diperoleh dari responden karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya, Sistem Pengendalian Internal dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan. Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, Komitmen Organisasi juga memediasi secara signifikan hubungan antara Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention. Temuan ini memperkuat pentingnya peran Komitmen Organisasi dalam mempertahankan karyawan serta perlunya pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian Sistem Pengendalian Internal yang tepat, dan peningkatan kepuasan kerja dalam menekan niat keluar dari organisasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Turn Over Intention.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan salah satu komoditas perkebunan utama di Indonesia dengan potensi pengembangan yang sangat tinggi. Selain minyak dan gas bumi, kelapa sawit merupakan salah satu sumber devisa terbesar Indonesia dan merupakan produk ekspor perkebunan yang berperan penting dalam pembangunan ekonomi negara. Produksi kelapa sawit tidak hanya penting untuk memenuhi permintaan dunia akan minyak nabati, tetapi juga berperan dalam pengentasan kemiskinan, menciptakan lapangan kerja, dan pembangunan nasional. Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini adalah turnover pada karyawan pemanen yang cukup tinggi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi dan pemberhentian kerja. Sedangkan turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah ke tempat kerja lainnya akan tetapi tidak sampai pada tahap realisasi untuk pindah. Turnover karyawan pemanen kelapa sawit dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada produktivitas, kualitas hasil panen, dan biaya operasional perusahaan. Selain itu tingkat turnover yang tinggi juga dapat mengindikasikan adanya masalah yang lebih dalam terkait dengan manajemen sumber daya manusia, Sistem Pengendalian Internal, kepuasan dan beban kerja serta Komitmen Organisasi dalam organisasi tersebut (Mahdiawan, 2023).

Penelitian tentang turnover intention pada karyawan pemanen kelapa sawit menjadi sangat penting untuk memahami penyebab, konsekuensi dan strategi mitigasi yang efektif. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan meminimalkan dampak negatif dari turnover (Agus Djoko dkk., 2023).

Sistem Pengendalian Internal merupakan salah satu elemen penting dalam upaya mitigasi turnover karyawan, khususnya pada karyawan pemanen kelapa sawit yang berperan langsung

dalam pengelolaan dan pemanenan hasil kebun, sering kali menghadapi tantangan fisik dan mental yang berat, serta kondisi kerja yang tidak selalu stabil. Oleh karena itu, pemberian Sistem Pengendalian Internal yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga karyawan betah dan bertahan lama dalam pekerjaan mereka. Didukung oleh Andini Naibaho et al. (2024) menyatakan dengan adanya Sistem Pengendalian Internal yang sesuai, rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk lebih betah dan bertahan dalam pekerjaan, sehingga akan menciptakan karyawan-karyawan berpengalaman dan berspesialisasi dalam bidangnya masing-masing yang secara tidak langsung akan meningkatkan efisiensi kerja dan keuntungan perusahaan. Sistem Pengendalian Internal, dapat berupa finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen dalam jangka panjang terhadap perusahaan (STIPER, 2024). Kepuasan kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam upaya mitigasi turnover karyawan, terutama di sektor perkebunan kelapa sawit yang sering kali menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja. Karyawan pemanen kelapa sawit yang bekerja di lapangan dengan kondisi fisik yang berat dan cuaca yang tidak menentu, sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dalam keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan meningkatkan elemen-elemen yang berkontribusi pada kepuasan kerja guna mengurangi angka turnover. Kepuasan kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti terpenuhinya kebutuhan pekerja seperti kesejahteraan pekerja, pengakuan atas kinerja, peluang untuk pengembangan karier, serta hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk terus bekerja. Didukung oleh Indrayanti (2017) dan Agus Djoko dkk. (2023), kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama pada pemanen kelapa sawit yang sering kali menghadapi kondisi kerja yang berat dan menuntut. Pada sektor perkebunan kelapa sawit pekerja melakukan pekerjaannya dalam cuaca yang terik, medan yang sulit, kondisi pohon kelapa sawit yang sudah tinggi, serta harus memenuhi target kuota yang sering kali mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental mereka. Ketika beban kerja menjadi tidak seimbang atau terlalu berat, karyawan akan merasa kelelahan, frustrasi, dan stres, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hal ini didukung oleh Sodikin dkk. (2024) serta Saragih (2023) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dalam industri kelapa sawit berdampak pada perasaan kurangnya penghargaan atau kompensasi yang sesuai dan dapat menjadi pendorong *turnover intention*.

PT Karya Prima Agro Sejahtera merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Kutai Timur Kecamatan Kombeng yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang sangat bergantung pada kinerja karyawan pemanen sebagai ujung tombak dalam rantai produksi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan serius terkait tingginya tingkat *turnover* atau pergantian karyawan, khususnya pada bagian pemanen. Tingginya angka *turnover* ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan panen buah sawit PT Karya Prima Agro Sejahtera Kemitraan 9 *Estate* yang berjumlah 128 orang. Untuk metode pengambilan data dalam penelitian ini yakni semua populasi menjadi sampel. Perolehan data didapatkan dari kuesioner yang dijawab oleh karyawan panen buah sawit PT Karya Prima Agro Sejahtera Kemitraan 9 *Estate* di Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur. Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti memutuskan pada objek tertentu yaitu karyawan panen di Perusahaan PT Karya

Prima Agro Sejahtera Kemitraan 9 *Estate* yang berada di Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur. Adapun waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2025. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kuesioner yang dibagikan memuat sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi terkait dengan topik penelitian mengenai Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi. Setiap jawaban dalam kuesioner dinilai berdasarkan skor yang ditetapkan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan peneliti mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Peneliti menggunakan metodologi kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang berfokus pada data berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer merujuk pada informasi yang dihimpun secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diberikan kepada tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT Karya Prima Agro Sejahtera Kemitraan 9 *Estate*.
2. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang telah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan secara tidak langsung. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari publikasi ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen relevan lainnya yang mendukung pencapaian tujuan penelitian

Penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil tabulasi data seperti deskripsi karakteristik responden dan

deskripsi hasil analisis Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji *Outer Model*

Dalam tahap ini terdiri dua kriteria untuk menilai uji validitas, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Kemudian kriteria selanjutnya dalam mengukur *Outer model* yaitu menggunakan *discriminant validity*. Validitas diskriminatif model pengukuran dengan indikator refleksif yang dinilai berdasarkan cross-loading untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7. Cara lain untuk menguji dan mengukur validitas diskriminasi adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi konstruksi lainnya dalam model. Menurut Fornell dan Larcker dalam Ghazali dan Latan (2024: 74) validitas diskriminasi yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruksi yang lebih besar daripada korelasi antar konstruksi dalam model. Berikut parameter uji validitas disajikan dalam tabel:

Tabel .1 Parameter dalam Uji Validitas Model Pengukuran PLS

Validitas	Parameter	Kriteria Penilaian
Konvergen	Loading Factor	> 0,6
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
Diskriminan	Cross-Loading	Setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk variabel laten yang diukur, dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya
	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar AVE > Korelasi antar variabel laten

Sumber : Ghazali dan Latan 2021

Selain menggunakan uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas (keakuratan). Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas ini bisa menggunakan dua cara, yaitu penggunaan *Cronchbach's alpha* yang mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, dengan instrumen penelitian dinyatakan reliable apabila nilainya lebih besar dari 0,6. Atau menggunakan *Composite reliability*, yang mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk, dengan instrumen penelitian dinyatakan reliable apabila nilainya lebih besar dari 0,7. Berikut parameter uji validitas disajikan dalam tabel:

Tabel.2 Parameter Uji Reliabilitas Dalam Model Pengukuran PLS

Parameter	Kriteria Penilaian
<i>Composite reliability</i>	>0,7
<i>Cronchbach's alpha</i>	>0,6

Sumber: Ghozali dan Latan (2021)

Uji Iner Model

Pengukuran inner model merupakan hubungan antar variabel laten (struktural model) yang menggambarkan model hubungan antar variabel berdasarkan teori substantif penelitian. Model struktural ini dievaluasi menggunakan dua metode yaitu menggunakan R2 untuk setiap variabel laten endogen (terikat) sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, jadi semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, karena *Goodness of Fit inner model* diukur menggunakan R-square (R2).

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan latan (2021), nilai R-square 0,67 merupakan model kuat. Hasil dari PLS R-square merepresentasikan jumlah variencie dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Namun, R2 bukan menjadi parameter yang absolut untuk mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Selain melihat besarnya R2 (R-square), evaluasi inner model dapat dilakukan juga

dengan Q2 *predictive relevance* atau sering disebut dengan *Predictive sample reuse* (Ghozali, 2021). Q2 *predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Untuk menghitung nilai Q2 *Predictive Relevance*, maka dihitung manual dengan menggunakan rumus:

$$Q2 = 1 - (1-R12) (1-R22)$$

Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya apabila nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut kriteria penilaian evaluasi model struktural dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3. Penilaian Evaluasi Model

Parameter	Kriteria Penilaian
R ² (R-square)	0,67 = model kuat; 0,33 = model moderat; 0,19 = model lemah
Q ² predictive relevance	Q ² > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; Q ² < 0 menunjukkan model kurang

Sumber : Ghozali dan Latan (2021)

Model Uji Hipotesis

Model Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses bootstrapping.

untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran.

Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*). Dalam PLS-SEM tahapan ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Penelitian

Dalam *Partial Least Square*, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yang meliputi model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini tujuannya adalah

dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Hasil korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam tahap evaluasi model struktural memiliki tujuan untuk dapat memprediksi hubungan antar konstruk laten. Hasil pengujian pada model struktural dapat digunakan untuk melihat apakah data empiris pada penelitian mendukung hubungan dari pengembangan hipotesis yang dibuat. Adanya hubungan hipotesis pada penelitian dapat dilihat dari hubungan antar konstruk laten eksogen dengan konstruk laten endogen dan dari konstruk laten eksogen dengan konstruk laten eksogen lainnya, sehingga dengan melakukan pengujian pada model struktural maka peneliti dapat melihat apakah berdasarkan data empiris hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Evaluasi *inner model* dalam penelitian ini menggunakan nilai *R-Square*, *Q-Square*, dan *partial least square*. Hasil dari evaluasi *inner model* sebagai berikut:

a. Variansi Konstruk Endogen pada Nilai *R-Square*

Dalam melihat kekuatan prediksi dari model struktural dapat menggunakan nilai R^2 dari setiap konstruk endogen. *R-square* 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah terhadap jumlah varian dari konstruk yang dapat dijelaskan oleh model, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variansi perubahan konstruk eksogen terhadap

variabel endogen. Artinya, bahwa variansi perubahan konstruk endogen (koefisien determinasi) yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Evaluasi Model Struktural

	R Square	Kategori
Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	0,447	Moderat
Y (Turnover Intention)	0,698	Kuat

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025
(*Output SmartPLS 4.0.9.6*)

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 14 menunjukkan nilai R^2 pertama yaitu Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,447 berada lebih dari nilai 0,33 yang tergolong moderat, hasil tersebut menjelaskan bahwa 44,7% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, dan beban kerja, sementara sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai R^2 kedua yaitu *turnover intention* sebesar 0,698 berada di atas 0,67 yang tergolong kuat, hasil tersebut menjelaskan bahwa 69,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, beban kerja, dan Komitmen Organisasi karyawan, sementara sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

b. *Predictive Relvance*

Statistik *Q-square* digunakan untuk mengukur kualitas model jalur PLS, yang dihitung menggunakan prosedur *Stone-Geisser Q Square Test*. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance*,

sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil perhitungan *Q-square* menggunakan *Stone-Geisser Q Square Test* adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,447) (1-0,698)$$

$$Q^2 = 1 - (0,553) (0,302)$$

$$Q^2 = 1 - 0,167$$

$$Q^2 = 0,833$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *Q-square* sebesar 0,833, yang memperlihatkan bahwa nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka dalam penelitian ini model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

c. Path Coefficient dan Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka digunakan pengujian *path coefficients*:

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	0,321
X2 (Kepuasan Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	0,222
X3 (Beban Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	-0,305
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Y (Turnover Intention)	-0,210
X2 (Kepuasan Kerja) -> Y (Turnover Intention)	-0,195
X3 (Beban Kerja) -> Y (Turnover Intention)	0,332
Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,331

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025
(*Output SmartPLS 4.0.9.6*)

Dari tabel 15 hasil uji *path coefficients* dapat dijelaskan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut dijelaskan hasil dari tabel di atas:

1. Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,321, yang menandakan

semakin tinggi Sistem Pengendalian Internal, maka Komitmen Organisasikan semakin meningkat (tinggi).

2. Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,222, yang menandakan semakin tinggi (baik) kepuasan kerja, Komitmen Organisasikan semakin tinggi (meningkat).
3. Beban kerja memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,305, yang menandakan semakin tinggi beban kerja, Komitmen Organisasikan semakin menurun.
4. Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,210, yang menandakan semakin tinggi Sistem Pengendalian Internal, maka *turnover intention* akan semakin menurun.
5. Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,195, yang menandakan semakin tinggi (baik) kepuasan kerja, maka *turnover intention* akan semakin rendah (menurun).
6. Beban kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,332, yang menandakan semakin tinggi beban kerja, maka *turnover intention* akan semakin tinggi.
7. Komitmen Organisasimemiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,331, yang menandakan semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan, maka *turnover intention* akan semakin menurun.

d. Pengaruh Tak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk mengetahui besar pengaruh tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh

variabel intervening, maka dapat dilihat pada tabel 16 berikut.

Tabel 6 . Pengaruh Tak Langsung (Indirect Effect)

	Original Sample
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,106
X2 (Kepuasan Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,074
X3 (Beban Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	0,101

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025 (Output SmartPLS 4.0.9.6)

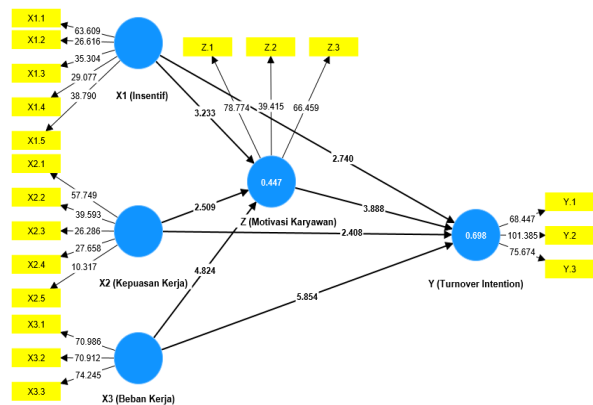
Dari tabel 16 hasil uji *indirect effect* dapat dijelaskan mengenai pengaruh tak langsung dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut dijelaskan hasil dari tabel di atas:

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasimemiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,128, yang menandakan bahwa Komitmen Organisasidapat menjadi variabel perantara antara Sistem Pengendalian Internal terhadap *turnover intention* dengan arah negatif.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasimemiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,074, yang menandakan bahwa Komitmen Organisasidapat menjadi variabel perantara antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan arah negatif.
3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh Komitmen Organisasimemiliki nilai koefisien

positif memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,101, yang menandakan bahwa Komitmen Organisasidapat menjadi variabel perantara antara beban kerja terhadap *turnover intention* dengan arah positif.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti.



Gambar 1. Diagram Jalur Nilai T-Statistik (Bootstrapping)

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025 (Output SmartPLS 4.0.9.6)

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Direct Effect</i>				
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	0,321	3,233	0,001	Signifikan
X2 (Kepuasan Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	0,222	2,509	0,012	Signifikan
X3 (Beban Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan)	-0,305	4,824	0,000	Signifikan
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Y (Turnover Intention)	-0,210	2,740	0,006	Signifikan
X2 (Kepuasan Kerja) -> Y (Turnover Intention)	-0,195	2,408	0,016	Signifikan
X3 (Beban Kerja) -> Y (Turnover Intention)	0,332	5,854	0,000	Signifikan
Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,331	3,888	0,000	Signifikan
<i>Indirect Effect</i>				
X1 (Sistem Pengendalian Internal) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,106	2,513	0,012	Signifikan
X2 (Kepuasan Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	-0,074	2,322	0,020	Signifikan
X3 (Beban Kerja) -> Z (Komitmen Organisasi Karyawan) -> Y (Turnover Intention)	0,101	3,010	0,003	Signifikan

Sumber : Data Yang Diolah Peneliti, 2025
(Output SmartPLS 4.0.9.6)

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian yang ditampilkan pada pada tabel 17 menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,321 didapatkan nilai *t-statistics*

sebesar 3,233 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,001 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Internal terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima, yang artinya hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan ($\beta = 0,321$; $t = 3,233$; $p < 0,05$). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa sistem pengendalian internal yang baik meningkatkan rasa aman, kejelasan prosedur, dan keadilan dalam organisasi, sehingga memperkuat komitmen afektif karyawan (Sari & Nugroho, 2019; Putra, 2021). Dengan demikian, kontrol internal yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai instrumen psikologis yang memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

hasil pengujian yang ditampilkan pada pada tabel 17 menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,222, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2,509 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,012 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima, yang artinya hipotesis 2 diterima. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,222$; $t = 2,509$; $p < 0,05$). Hasil ini konsisten dengan literatur klasik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama komitmen afektif (Meyer & Allen, 1997). Penelitian di Indonesia oleh Azizah Putri Ayu Ningtyas dkk. (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel

intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mendorong keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga menekan niat keluar.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian yang ditampilkan pada pada tabel 17. menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,305, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 4,824 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,000 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima, yang artinya hipotesis 3 diterima. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = -0,305$; $t = 4,824$; $p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Whitney Ong dkk. (2023) yang meneliti generasi milenial di Batam dan menemukan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kepuasan dan komitmen, sehingga meningkatkan turnover intention. Penelitian Bella Lydiasari (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat keluar karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang tidak proporsional menjadi faktor risiko yang melemahkan komitmen organisasi.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang ditampilkan pada pada tabel 17 menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,210, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2,740 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,006 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Internal terhadap *turnover intention* dapat diterima, yang artinya hipotesis 4 diterima. Penelitian ini

juga menemukan bahwa Sistem Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, mendukung temuan Chen & Silverthorne (2008) bahwa kepuasan kerja tinggi menekan niat keluar. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, konsisten dengan AlBattat & Som (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sejalan dengan Meyer & Herscovitch (2001) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menekan turnover intention.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang ditampilkan pada pada tabel 17 menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,195, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2,408 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,016 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima, yang artinya hipotesis 5 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa **Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention** ($\beta = -0,195$; $t = 2,408$; $p = 0,016$). Nilai *path coefficient* yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mendukung hipotesis 5 dan konsisten dengan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama dalam menekan turnover intention. Penelitian sebelumnya juga menemukan pola serupa. **Chen & Silverthorne (2008)** menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menurunkan stres kerja dan meningkatkan loyalitas, sehingga mengurangi niat keluar. **Meyer & Allen**

(1997) dalam model komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan komitmen afektif, yang pada gilirannya menekan turnover intention. Penelitian di Indonesia oleh **Azizah Putri Ayu Ningtyas dkk. (2020)** juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Selain itu, penelitian **Ong dkk. (2023)** pada generasi milenial di Batam menemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah meningkatkan turnover intention, terutama ketika beban kerja tinggi dan komitmen organisasi lemah. Hal ini memperkuat hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur bahwa kepuasan kerja tidak hanya berperan sebagai faktor motivasional, tetapi juga sebagai mekanisme protektif yang menekan turnover intention. Organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan karier akan lebih mampu mempertahankan karyawan dan menurunkan tingkat turnover

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 17 menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,332, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 5,854 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,000 menandakan nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* dapat diterima, yang artinya hipotesis 6 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention ($\beta = 0,332$; $t = 5,854$; $p = 0,000$). Nilai *path coefficient* yang positif mengindikasikan

bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mendukung hipotesis 6 dan menegaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mendorong turnover intention.

Penelitian sebelumnya juga menemukan pola serupa. AlBattat & Som (2013) menekankan bahwa beban kerja berlebih dalam industri jasa meningkatkan stres kerja dan memperbesar niat keluar karyawan. Whitney Ong dkk. (2023) dalam studi pada generasi milenial di Batam menunjukkan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention. Penelitian Bella Lydiasari (2024) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa beban kerja berlebih menurunkan kepuasan kerja dan memperbesar kemungkinan karyawan mencari pekerjaan lain.

Secara teoritis, hasil ini konsisten dengan model stres kerja yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan keterikatan psikologis, dan mendorong perilaku keluar (Maslach & Leiter, 1997). Dengan demikian, beban kerja yang tidak proporsional menjadi faktor risiko yang signifikan dalam meningkatkan turnover intention.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya organisasi mengelola beban kerja secara proporsional, misalnya melalui pembagian tugas yang adil, penambahan tenaga kerja bila diperlukan, serta penyediaan dukungan manajerial untuk mengurangi tekanan kerja. Dengan strategi tersebut, organisasi dapat menekan turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berharga.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang ditampilkan menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,331, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 3,888 nilai tersebut lebih dari titik kritis

1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,000 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* dapat diterima, yang artinya hipotesis 7 diterima.

8. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,106, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2,513 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,012 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Sistem Pengendalian Internal terhadap *turnover intention* melalui Komitmen Organisasi dapat diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel perantara antara pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi Karyawan ($\beta = -0,106$; $t = 2,513$; $p = 0,012$). Nilai *path coefficient* yang negatif mengindikasikan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan organisasi, semakin tinggi komitmen karyawan, dan pada akhirnya semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, hipotesis 8 diterima, dan hal ini menegaskan bahwa Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem pengendalian internal dan turnover intention.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Sari & Nugroho

(2019) menekankan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif menciptakan rasa aman dan kejelasan prosedur kerja, sehingga memperkuat komitmen afektif karyawan. Penelitian Putra (2021) juga menunjukkan bahwa kontrol internal yang baik meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya menurunkan niat keluar. Lebih lanjut, penelitian Azizah Putri Ayu Ningtyas dkk. (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening yang menjembatani pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention.

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar -0,074, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 2,322 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,020 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui Komitmen Organisasi dapat diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel perantara antara pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. Nilai *path coefficient* sebesar -0,074 dengan *t-statistics* 2,322 ($>1,96$) dan *p-value* 0,020 ($<0,05$) menegaskan bahwa hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari organisasi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Tampubolon & Sagala (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasi

terbukti memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Arief (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam menekan niat keluar. Fitra Nabiila (2022) menambahkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan kepuasan kerja dan turnover intention, sehingga karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan cenderung bertahan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa komitmen organisasi adalah mekanisme psikologis yang menjembatani kepuasan kerja dengan niat keluar karyawan.

10. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,101, didapatkan nilai *t-statistics* sebesar 3,010 nilai tersebut lebih dari titik kritis 1,96, sedangkan pada *p-values* sebesar 0,003 nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui Komitmen Organisasi dapat diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel perantara antara pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. Nilai *path coefficient* sebesar 0,101 dengan *t-statistics* 3,010 ($>1,96$) dan *p-value* 0,003 ($<0,05$) menegaskan bahwa hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi, dan komitmen organisasi terbukti menjadi variabel mediasi

dalam hubungan tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Sutanto & Gunawan (2013) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan turnover intention, namun komitmen organisasi mampu menekan niat keluar karyawan. Putra & Yuniati (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut. Nabiila (2022) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan antara faktor stres kerja (termasuk beban kerja) dengan turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa komitmen organisasi adalah mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap niat keluar karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil mengungkap hubungan yang signifikan antara faktor-faktor organisasi dan psikologis dengan Komitmen Organisasi kerja serta intensi turnover pada karyawan panen PT Karya Prima Agro Sejahtera Kemitraan 9 Estate di Kutai Timur. Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pengendalian Internal dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi karyawan.
3. Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention (semakin baik Sistem Pengendalian Internal dan kepuasan, semakin kecil keinginan untuk keluar).

4. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.
5. Komitmen Organisasi kerja menjadi mediator penting dalam hubungan antara Sistem Pengendalian Internal, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulannya maka dapat diberikan saran dari Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Optimalkan Skema Sistem Pengendalian Internal:
Perusahaan dapat merancang sistem Sistem Pengendalian Internal berbasis kinerja yang transparan dan berkelanjutan untuk meningkatkan Komitmen Organisasi serta mengurangi turnover.
2. Tingkatkan Kepuasan Kerja:
Fokus pada peningkatan lingkungan kerja, komunikasi, dan keterlibatan karyawan agar tercipta rasa memiliki dan loyalitas.
3. Atur Beban Kerja Secara Proporsional:
Manajemen perlu melakukan evaluasi beban kerja yang realistis untuk menghindari kelelahan dan penurunan Komitmen Organisasi.
4. Perkuat Program Pengembangan Karyawan:
Pelatihan, mentoring, dan promosi internal dapat menjadi pendekatan strategis untuk mempertahankan SDM unggul.
5. Bangun Sistem Monitoring Turnover Intention:
Lakukan survei rutin terhadap Komitmen Organisasi dan niat keluar karyawan agar perusahaan dapat merespon secara preventif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence Of Work Relationship, Workload, And Physical Work Environment On Job Satisfaction Of Librarians In South-West Nigeria. *Global Knowledge, Memory And Communication*, 69(6-7), 377-398.
<https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2020-0042>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain In Higher Education: The Impact Of Job Stress And Workload On Turnover Intention And The Mediating Role Of Job Satisfaction At Universities. *European Journal Of Business*, 29(3), 45-60.
- Arfiyana, N. A. (2023). Analisis Mediasi Menggunakan Aplikasi Jamovi (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- AlBattat, A. R., & Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 62-71.
- Azizah Putri Ayu Ningtyas, A., dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 145-157.
- Agus Djoko, E., & Sovitriana, R. (2023). *Pengaruh Komitmen dan Kompensasi dengan Kepuasan sebagai Intervening terhadap Turnover Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT Riani*. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 45-56.
- Bimaputra, A., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi kerja terhadap turnover intention. *Indikator: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2).
<https://doi.org/10.22441/indikator.v4i2.10003>
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress,

- job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582.
- Fitriana, R. N. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Seng Fong Moulding Perkasa Jombang. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*. [PDF](#)
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares (PLS): Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Edisi 2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Ismartaya, I., Kartini, T., & Rahmanissa, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1165-1174. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17397>
- Indrayanti. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 23–34.
- Lydiasari, B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mahdiawan, A. Y. S. (2023). *Faktor yang Mempengaruhi Keinginan untuk Keluar (Turnover) Karyawan Panen Perkebunan Kelapa Sawit*. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 8(1), 12–25.
- Naibaho, A. C. A., Nelwan, O. S., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh pemberian Sistem Pengendalian Internal, lingkungan kerja, job insecurity dan budaya kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12
- Ong, W., dkk. (2023). Workload, job satisfaction, and organizational commitment: Their impact on turnover intention among millennials. *Asian Journal of Business Research*, 13(2), 45–60.
- Putra, R. (2021). Sistem pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 15(1), 77–88.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2019). Internal control systems and organizational commitment: Evidence from Indonesian companies. *Journal of Accounting Research*, 10(2), 101–115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education
- Shafyra, M. N. (2025). *Kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z*. Tesis Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. [PDF](#)
- Syaifudien, M. R. A. (2025). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. [PDF](#)
- Shafyra, M. N. (2025). *Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang

- Soegiono, T. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Giri Palma Mebel Malang)*. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Safitri, R. A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Pemanen Buah Sawit PT. Citra Putra Kebun Asri Jorong*. Universitas Lambung Mangkurat
- Sodikin, dkk. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Industri Kelapa Sawit*. *Jurnal Humaniora*, 12(2), 101–115.
- STIPER Yogyakarta. (2024). *Upaya Mengurangi Turnover Tenaga Panen di Perkebunan Kelapa Sawit melalui Perbaikan Fasilitas dan Keterampilan*. Skripsi.
- Vroom, V. H. (2005). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.