

PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP MINAT RESIGN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT. MASTERDATA BALI

Ni Luh Putu Risma Dewi¹, Ida Nyoman Basmantra², Ni Nyoman Sri Wisudawati³, Ni Kadek Winda Yanti⁴

Universitas Pendidikan Nasional

e-mail: rismadevvi@gmail.com¹, basmantra@undiknas.ac.id², sriwisuda@undiknas.ac.id³,
windayanti@undiknas.ac.id⁴

Abstrak – Tingginya minat resign karyawan merupakan masalah kritis yang dihadapi PT Masterdata Bali, dengan rata-rata tingkat turnover 22,84% dalam periode 2020–2025. Fenomena ini diduga dipicu oleh struktur organisasi yang tidak jelas dan beban kerja yang berlebihan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan beban kerja terhadap minat resign karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 30 karyawan PT Masterdata Bali. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat resign ($\beta = 0,283$; $p = 0,123$); (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat resign ($\beta = 0,446$; $p = 0,021$); (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat resign ($\beta = 0,064$; $p = 0,383$); (4) Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,224$; $p = 0,210$); (5) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,334$; $p = 0,038$); (6) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan struktur organisasi dengan minat resign ($\beta = 0,058$; $p = 0,365$); (7) Kepuasan kerja juga tidak memediasi hubungan beban kerja dengan minat resign ($\beta = 0,093$; $p = 0,348$). Temuan ini memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi penataan ulang beban kerja untuk mengurangi minat resign karyawan di PT Masterdata Bali.

Kata Kunci: Struktur Organisasi, Beban Kerja, Minat Resign, Kepuasan Kerja, PT Masterdata Bali.

Abstract – The high level of employee resignation intention is a critical issue faced by PT Masterdata Bali, with an average turnover rate of 22.84% during the 2020–2025 period. This phenomenon is suspected to be triggered by an unclear organizational structure and excessive workload, impacting employee job satisfaction. This study aims to analyze the influence of organizational structure and workload on employees' resignation intention with job satisfaction as a mediating variable. The research uses a quantitative approach with a census method involving 30 employees of PT Masterdata Bali. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show: (1) Organizational structure has no significant effect on resignation intention ($\beta = 0.283$; $p = 0.123$); (2) Workload has a positive and significant effect on resignation intention ($\beta = 0.446$; $p = 0.021$); (3) Job satisfaction has no significant effect on resignation intention ($\beta = 0.064$; $p = 0.383$); (4) Organizational structure has no significant effect on job satisfaction ($\beta = 0.224$; $p = 0.210$); (5) Workload has a negative and significant effect on job satisfaction ($\beta = 0.334$; $p = 0.038$); (6) Job satisfaction does not mediate the relationship between organizational structure and resignation intention ($\beta = 0.058$; $p = 0.365$); (7) Job satisfaction also does not mediate the relationship between workload and resignation intention ($\beta = 0.093$; $p = 0.348$). These findings provide practical contributions in the form of recommendations for workload restructuring to reduce employee resignation intention at PT Masterdata Bali.

Keywords: Organizational Structure, Workload, Resignation Intention, Job Satisfaction, PT Masterdata Bali.

PENDAHULUAN

Dalam landscape bisnis yang semakin kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) telah berevolusi dari sekadar faktor produksi menjadi aset strategis utama yang menentukan keberlanjutan organisasi. Penelitian mutakhir menegaskan bahwa SDM merupakan inti dari

keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing (Kramar, 2022). Paradigma ini berangkat dari pemahaman bahwa dalam ekonomi berbasis pengetahuan, nilai organisasi justru terletak pada human capital yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan (Cascio, 2019). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM secara holistik melalui praktik manajemen yang strategis terbukti berkorelasi langsung dengan peningkatan inovasi, produktivitas, dan pada akhirnya, pencapaian kinerja finansial yang unggul (Jiang & Messersmith, 2018; Cooke, 2021). Dengan kata lain, SDM yang terkelola dengan baik berfungsi sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan strategis perusahaan (Delery & Gupta, 2023).

Namun, keunggulan kompetitif yang dibangun melalui SDM ini menjadi sangat rentan ketika organisasi gagal mempertahankan karyawan berkualitas. Minat resign (turnover intention) yang tinggi merupakan indikator kritis dari kegagalan pengelolaan SDM tersebut. Data empiris dari Bureau of Labor Statistics (2023) mengungkapkan bahwa tingkat turnover sukarela di berbagai industri dapat mencapai rata-rata 25% per tahun, dengan biaya penggantian karyawan yang diperkirakan 50-200% dari gaji tahunannya. Dampak finansial yang signifikan ini hanyalah puncak dari gunung es. Studi oleh Allen & Vardaman (2023) mengonfirmasi bahwa minat resign yang tinggi berkorelasi negatif dengan produktivitas organisasi, di mana setiap kali karyawan memiliki niat untuk berpindah, organisasi dapat kehilangan 15-20% produktivitas tim selama masa ketidakpastian. Lebih parah lagi, minat resign yang tersebar di kalangan karyawan dapat menggerus kohesi tim, menurunkan moral kerja karyawan yang bertahan, dan yang paling krusial, menghambat akumulasi pengetahuan organisasi (organizational knowledge) yang esensial untuk pertumbuhan berkelanjutan (Shaw & Park, 2022).

Dampak minat resign tidak berhenti pada potensi kerugian finansial. Penelitian terbaru mengungkap adanya dampak psikologis dan sosial yang sering kali diabaikan namun dampaknya lebih luas, seperti menurunnya engagement kerja, kurangnya inovasi, dan terganggunya iklim organisasi (Heavey & Holwerda, 2023; Hancock et al., 2021). Fakta-fakta empiris ini menegaskan bahwa minat resign yang tinggi bukan sekadar gejala biasa, melainkan indikator masalah sistemik dalam manajemen SDM yang memerlukan diagnosa dan penanganan strategis berbasis bukti. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor penyebab minat resign, seperti kejelasan struktur organisasi dan beban kerja, menjadi langkah krusial bagi organisasi untuk menjaga aset SDM-nya yang paling berharga.

PT Masterdata Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Hospitality TV Samsung, Hardware/Software Sales, Repair, Maintenance, serta perdagangan retail produk IT. Perusahaan dengan 30 karyawan ini mengelola tiga lini bisnis utama: penjualan retail produk IT, layanan proyek hospitality, dan layanan perbaikan produk IT. Namun, berdasarkan observasi awal dan data sekunder dari departemen Human Resources, perusahaan mengalami fenomena tingginya angka perputaran karyawan minat resign dalam beberapa tahun terakhir. Data historis periode 2020-2025 menunjukkan tren turnover yang mengkhawatirkan:

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan PT Masterdata Bali (2020-2025)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover (%)
2020	30	5	16.67%
2021	25	6	24.00%
2022	26	8	30.77%
2023	27	7	25.93%
2024	28	6	21.43%
2025	29	5	17.24%

Tingginya angka turnover ini telah menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap operasional perusahaan. Pertama, gangguan kontinuitas kerja menjadi dampak paling

terlihat, dimana pergantian karyawan yang terus-menerus mengakibatkan terputusnya alur kerja, tertundanya penyelesaian proyek, dan menurunnya kualitas layanan pelanggan. Kondisi ini diperparah dengan kebutuhan waktu adaptasi karyawan baru yang menciptakan inefisiensi operasional harian (Dessler, 2023). Kedua, fenomena ini memicu penurunan moral kerja pada karyawan yang bertahan, yang harus menanggung beban kerja tambahan dan terus beradaptasi dengan dinamika tim yang berubah-ubah, menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan keterikatan kerja (Podolsky et al., 2023). Ketiga, dampak strategis jangka panjang adalah potensi hilangnya pengetahuan organisasi, dimana karyawan yang keluar membawa serta pemahaman tacit knowledge yang kritis tentang proses bisnis dan solusi teknis, melemahkan kapabilitas organisasi dan meningkatkan biaya pelatihan ulang (DeLong, 2023).

Berdasarkan analisis mendalam, teridentifikasi dua faktor internal utama sebagai akar permasalahan. Faktor pertama adalah ketidakjelasan struktur organisasi yang menciptakan kondisi operasional tidak optimal, menyebabkan kebingungan dalam garis pelaporan, tumpang tindih wewenang, dan jalur komunikasi yang tidak efektif antardivisi. Menurut Robbins & Judge (2022), struktur organisasi yang tidak jelas dapat menciptakan konflik peran dan menghambat koordinasi kerja. Faktor kedua adalah beban kerja yang tidak proporsional yang menimbulkan tekanan kerja berlebihan. Kondisi beban kerja yang tinggi ini tidak hanya berujung pada meningkatnya stres kerja dan kelelahan emosional (burnout) dan penurunan kepuasan kerja. Sementara itu, struktur organisasi yang tidak jelas dapat berfungsi sebagai job demand yang memberatkan dengan membatasi otonomi dan menghambat komunikasi.

Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja yang berlebihan merupakan job demand utama yang memerlukan upaya fisik dan psikologis berkelanjutan dari karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Ketika beban kerja tidak terkendali dan melebihi kapasitas karyawan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional (burnout) dan penurunan kepuasan kerja. Sementara itu, struktur organisasi yang tidak jelas dapat berfungsi sebagai job demand yang memberatkan dengan membatasi otonomi dan menghambat komunikasi.

Penelitian sebelumnya oleh (Mela Julia & Alifah Jiddal Masyruroh, 2022) mengonfirmasi bahwa ketidakjelasan struktur organisasi merupakan prediktor signifikan terhadap munculnya minat resign. Studi oleh (Nurhandayani, 2022) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan minat resign karyawan. Dalam kerangka Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964), ketika karyawan merasa investasi tenaga dan pikiran mereka tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang jelas dan beban kerja yang proporsional, maka timbul ketidakpuasan. Kepuasan kerja yang rendah inilah yang kemudian menjadi mekanisme psikologis kunci yang mendorong niat dan tindakan untuk keluar dari organisasi (Jiang & Messersmith, 2018).

Oleh karena itu, berdasarkan kerangka teoretis dan empiris tersebut, penelitian ini tidak hanya berfokus untuk menguji pengaruh langsung struktur organisasi dan beban kerja terhadap minat resign karyawan, tetapi juga menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut di PT Masterdata Bali. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih tepat sasaran dan holistik bagi permasalahan SDM yang dihadapi perusahaan..

Analisis fenomena minat resign di PT Masterdata Bali menemukan justifikasi teoretis yang kuat dalam Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh (Bakker & Demerouti, 2007). Teori ini menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan (job demands) dan struktur organisasi yang tidak mendukung (job resources yang rendah) merupakan stresor kerja utama yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunnya kesejahteraan psikologis, dan pada akhirnya memicu minat resign. Dalam konteks PT Masterdata Bali, ketidakjelasan struktur organisasi dan beban kerja yang tinggi menciptakan precisely kondisi job demands yang tinggi dan job resources yang rendah seperti yang dijelaskan dalam teori ini.

Temuan empiris dari penelitian-penelitian terdahulu semakin memperkuat dugaan hubungan kausal ini. Penelitian oleh (Mela Julia & Alifah Jiddal Masyruroh, 2022) yang membuktikan bahwa perubahan struktur organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan minat resign karyawan. Penelitian oleh (Nurhandayani, 2022) pada berbagai industri menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan minat resign karyawan. Temuan serupa diungkapkan oleh (Aldy Krishtiandy, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan prediktor kuat terhadap turnover intention di sektor retail.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menjadi landasan orisinalitas penelitian ini. Jika penelitian-penelitian sebelumnya cenderung menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial dan dalam konteks industri yang berbeda, penelitian ini secara khusus dirancang untuk menggabungkan kedua variabel independen (struktur organisasi dan beban kerja) secara simultan dalam satu model penelitian untuk diuji pengaruhnya terhadap minat resign karyawan. Fokus penelitian pada konteks yang spesifik, yaitu PT Masterdata Bali sebagai perusahaan retail elektronik, yang belum pernah menjadi objek penelitian serupa, menambah nilai kebaruan (novelty) dari studi ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya mengonfirmasi teori dan temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan bukti empiris yang kontekstual dan aplikatif bagi penyelesaian masalah di perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang dinilai paling sesuai untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pemilihan metode ini didasarkan pada kesesuaianya dengan tujuan penelitian yang hendak mengukur pengaruh antara variabel-variabel yang telah didefinisikan secara operasional, yaitu struktur organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap minat resign (Y) melalui kepuasan kerja (Z) (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif dipandang tepat karena memungkinkan pengkuantifikasiwan fenomena sosial berupa persepsi karyawan menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga menghasilkan temuan yang bersifat objektif dan terukur.

Ketertarikan peneliti untuk mengangkat topik ini didasari oleh keterlibatan peneliti langsung dalam kegiatan praktik kerja lapangan di perusahaan PT Masterdata Bali. Peneliti menyaksikan secara nyata dinamika kerja dan berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Peneliti melihat karena belum terciptanya SOP pada setiap divisi menjadikan pelaksanaannya masih belum maksimal karena adanya tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya pembagian peran yang jelas. Selain itu, hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa tingkat minat resign karyawan meningkat setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh struktur organisasi yang tidak jelas dan beban kerja yang tidak terdistribusi dengan baik, yang berdampak pada meningkatnya frekuensi minat resign karyawan. Ekspektasi perusahaan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang stabil dengan tingkat retensi karyawan yang optimal belum dapat diwujudkan secara maksimal, yang merefleksikan adanya ketimpangan antara tujuan strategis organisasi dan realitas empiris di lapangan.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh struktur organisasi dan beban kerja terhadap minat resign pada berbagai sektor industri, studi yang secara spesifik mengeksplorasi dinamika kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan retail elektronik di Indonesia, khususnya pada PT Masterdata Bali, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi celah akademik (research gap) tersebut dengan menyajikan pendekatan yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi operasional nyata di organisasi tersebut.

Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bernilai praktis dalam membantu manajemen PT Masterdata Bali dalam menyusun kebijakan yang lebih adaptif terhadap kondisi kerja

nyata. Keterlibatan langsung peneliti dalam kegiatan praktik kerja lapangan menjadi keunggulan tersendiri yang memperkaya pemahaman kontekstual dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi teoretis, tetapi juga solusi aplikatif bagi manajemen PT Masterdata Bali.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memutuskan untuk mengambil judul "Pengaruh Struktur Organisasi dan Beban Kerja terhadap Minat Resign melalui Kepuasan Kerja di PT Masterdata Bali".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Masterdata Bali yang berlokasi di Jalan Padang Mekar No.3a, Padang sambian, Denpasar Barat, Bali. Adapun penelitian ini dilakukan pada 23 Juni 2025 – 22 Agustus 2025. Dalam penelitian ini PT Masterdata di duga memiliki struktur organisasi yang belum jelas dan beban kerja yang tidak proporsional untuk karyawannya yang menyebabkan minat resign di mediasi oleh kepuasan kerja di PT Masterdata Bali meningkat. Subjek penelitian difokuskan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT Masterdata Bali. Lokasi penelitian ini dipilih karena merupakan tempat penulis Praktik Kerja Lapangan (PKL) sehingga memudahkan akses dan pengumpulan data. Selain itu, lokasi ini sangat relevan dengan objek penelitian yang berfokus pada turnover karyawan di sektor perusahaan retail elektronik, khususnya yang diindikasikan dipengaruhi oleh ketidakjelasan struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, PT Masterdata Bali merupakan lokasi yang tepat untuk meneliti pengaruh struktur organisasi, deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan, sekaligus memahami tantangan operasional yang dihadapi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Masterdata Bali adalah sebuah grup yang beranggotakan PT Masterdata Kharisma Mandiri Jakarta dan PT. Balisoft Lintasmedia. Perusahaan ini sebelumnya beroperasi di Sudirman Agung sejak tahun 1997, kemudian berpindah lokasi ke Jl. Padang Mekar No.3A, Padangsambian, Bali pada tahun 2023. Bidang usaha yang dijalani meliputi Hospitality TV, penjualan perangkat lunak dan keras, pemeliharaan, serta persewaan. Perusahaan mengedepankan independensi merek dengan tidak terikat pada merek tertentu, sehingga dapat menawarkan beragam produk seperti Hospitality TV, server, perangkat jaringan, penyimpanan data, komputer PC, laptop, dan printer yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan.

PT. Masterdata Bali juga bekerja sama dengan berbagai prinsipal dan distributor ternama seperti Samsung, Lenovo, HP, Dell, APC, Fortigate, VMware, dan Cisco. Layanan yang disediakan mencakup persewaan server dan klien dengan berbagai pilihan durasi, jasa pemeliharaan preventif untuk server, PC, dan printer, serta instalasi jaringan kabel dan nirkabel untuk LAN, WAN, dan VPN. Selain itu, perusahaan telah bergerak dalam bisnis jaringan sejak 1 September 2011 dan menyediakan layanan komunikasi data termasuk disaster recovery, replikasi data, dan migrasi.

Hasil Analisis

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji deskriptif bertujuan untuk menganalisis gambaran hasil penyebaran kuisioner. Statistik deskriptif menjelaskan tentang jenis kelamin responen. Berikut hasil deskriptif stastistik untuk karakteristik jenis kelamin pada tabel 2.

1. Karakteristik responden jenis kelamin dan usia.

Tabel 2. Tabel karakteristik responden jenis kelamin dan usia

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17 Orang	56,67%

Perempuan	13 Orang	43,33%
Total	30 Orang	100%
Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	3	10,00%
20 – 30 Tahun	24	80,00%
31 – 40 Tahun	2	6,67%
>40 Tahun	1	3,33%

Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden di PT. Masterdata Bali, teridentifikasi karakteristik demografi yang cukup menarik. Dari segi jenis kelamin, komposisi responden menunjukkan distribusi yang relatif seimbang dengan kecenderungan mayoritas laki-laki. Secara spesifik, terdapat 17 responden laki-laki (56,67%) dan 13 responden perempuan (43,33%). Komposisi ini mencerminkan representasi yang cukup baik dari kedua gender dalam sampel penelitian, meskipun terdapat sedikit dominasi responden laki-laki.

Sementara itu, dari aspek distribusi usia, data menunjukkan konsentrasi yang sangat signifikan pada kelompok usia produktif muda. Sebanyak 24 responden (80%) berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan ini berasal dari generasi milenial. Kelompok usia termuda (<20 tahun) terdiri atas 3 responden (10%), kemungkinan besar merupakan karyawan magang atau yang baru memasuki dunia kerja. Untuk kelompok usia 31-40 tahun terdapat 2 responden (6,67%), sedangkan kelompok usia di atas 40 tahun hanya diwakili oleh 1 responden (3,33%).

Distribusi usia ini memberikan gambaran bahwa PT. Masterdata Bali didominasi oleh tenaga kerja muda yang berada di puncak produktivitasnya. Karakteristik demografi seperti ini dapat mempengaruhi dinamika kerja, budaya organisasi, serta preferensi terhadap sistem manajemen dan pengembangan karir. Dominasi generasi muda dalam sampel penelitian ini juga perlu menjadi pertimbangan dalam menganalisis hasil penelitian lebih lanjut, mengingat kelompok usia muda cenderung memiliki ekspektasi, kebutuhan, dan persepsi yang berbeda mengenai kepuasan kerja dan minat resign dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih matang.

2. Karakteristik responden Posisi/Jabatan dan Divisi/Bagian.

Tabel 3. Karakteristik responden Posisi/Jabatan dan Divisi/Bagian

Posisi/Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Staff	26	86,67%
Magang	4	13,33%
Total	30	100%
Divisi/Bagian	Jumlah	Persentase (%)
Sales	12	40,00%
Teknisi	5	16,67%
Accounting	3	10,00%
Front Office	3	10,00%
Gudang	4	13,33 %
Driver	1	3,33%
OB	1	3,33%
Total	30	100%

Berdasarkan data yang terkumpul, teridentifikasi struktur organisasi yang menarik di PT. Masterdata Bali. Dari aspek posisi atau jabatan, sebanyak 26 responden (86,67%) menempati posisi sebagai Staff, sementara 4 responden (13,33%) berada pada posisi Magang. Distribusi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan tingkat pelaksana, yang merupakan ujung tombak operasional perusahaan. Posisi staff ini memiliki kontak langsung dengan beban kerja dan dinamika organisasi sehari-hari, sehingga persepsi mereka terhadap struktur organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat memberikan gambaran yang akurat

tentang kondisi riil di perusahaan.

Dari sisi divisi atau bagian, divisi Sales merupakan representasi terbesar dengan 12 responden (40%). Dominasi ini mengindikasikan bahwa PT. Masterdata Bali mungkin merupakan perusahaan yang berorientasi pada penjualan atau pemasaran, dimana tim sales memegang peran krusial dalam operasional perusahaan. Divisi Teknisi menempati urutan kedua dengan 5 responden (16,67%), disusul oleh divisi Gudang dengan 4 responden (13,33%) yang menunjukkan pentingnya fungsi logistik dan pergudangan dalam perusahaan. Accounting dan Front Office masing-masing diwakili oleh 3 responden (10%), sementara Driver dan OB masing-masing memiliki 1 responden (3,33%).

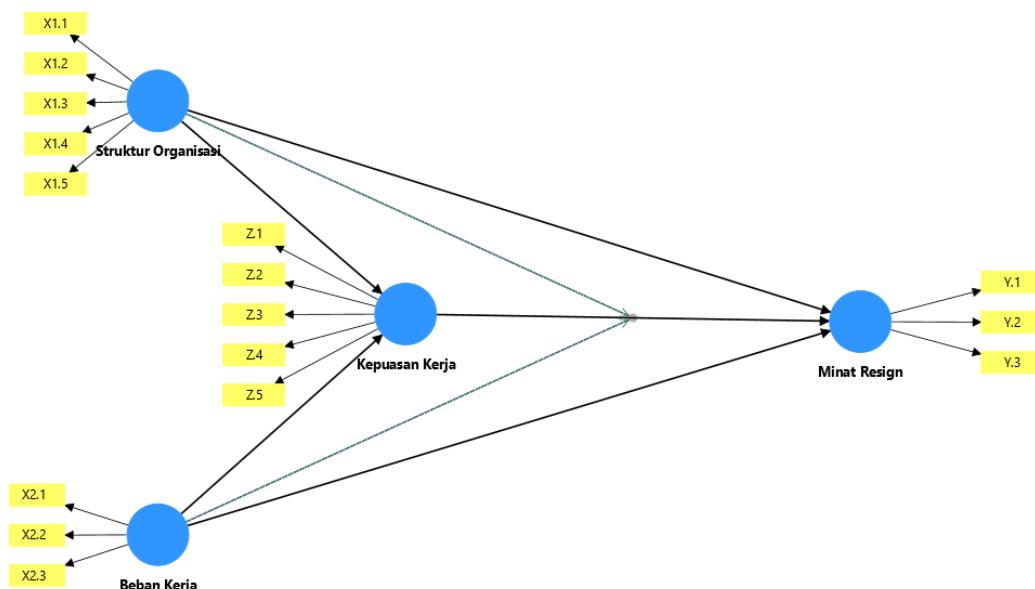
Distribusi ini mencerminkan keragaman fungsi dalam organisasi namun dengan fokus yang kuat pada fungsi komersial (sales) dan operasional (teknisi dan gudang). Dominasi responden dari divisi Sales perlu menjadi perhatian khusus dalam analisis lebih lanjut, karena karakteristik beban kerja, tekanan target, dan dinamika kerja di divisi sales mungkin berbeda signifikan dengan divisi lainnya. Peningkatan representasi divisi Gudang menjadi 4 responden menunjukkan bahwa fungsi logistik memiliki peran yang cukup signifikan dalam struktur organisasi perusahaan. Variasi divisi yang terwakili dalam penelitian ini memberikan keuntungan untuk dapat membandingkan persepsi antar bagian yang berbeda, sekaligus menangkap gambaran menyeluruh tentang kondisi organisasi di PT. Masterdata Bali.

Hasil Pengujian dengan Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS versi 4.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance. Program SmartPLS versi 4.0 dapat diperoleh secara gratis di www.smartpls.com.

Model Struktural

Model struktural dalam penelitian ini tentang Pengaruh Struktur Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Minat Resign Melalui Kepuasan Kerja di PT. Masterdata Bali yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Model Struktural

Evaluasi Measurement (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outer model. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, yaitu dengan memperhatikan nilai loading factor dan nilai AVE. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai cross loading. Kemudian tahap kedua yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai composite reliability.

a. Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Pernyataan	Keterangan
1	Struktur Organisasi (X1)	X1.1	0.868	Valid
		X1.2	0.660	Valid
		X1.3	0.553	Valid
		X1.4	0.603	Valid
		X1.5	0.704	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.1	0.851	Valid
		X2.2	0.721	Valid
		X2.3	0.722	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.839	Valid
		Z.2	0.936	Valid
		Z.3	0.942	Valid
		Z.4	0.908	Valid
		Z.5	0.872	Valid
4	Minat Resign (Y)	Y.1	0.951	Valid
		Y.2	0.191	Tidak valid
		Y.3	0.929	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,191 untuk indikator Y.2. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah pengujian validitas, dianjutkan dengan pengujian reliabilitas untuk mengukur kehandalan alat ukur. Sejauh manakah dapat dipercaya dan tetap untuk mengukur yang sama serta akan menghasilkan data yang sama. Menurut (Sugiyono, 2017) yang menyatakan ketentuan suatu instrumen dikatakan reliable atau handal, apabila memiliki nilai koefisien Cronbach's alpha (α) $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 5. berikut ini :

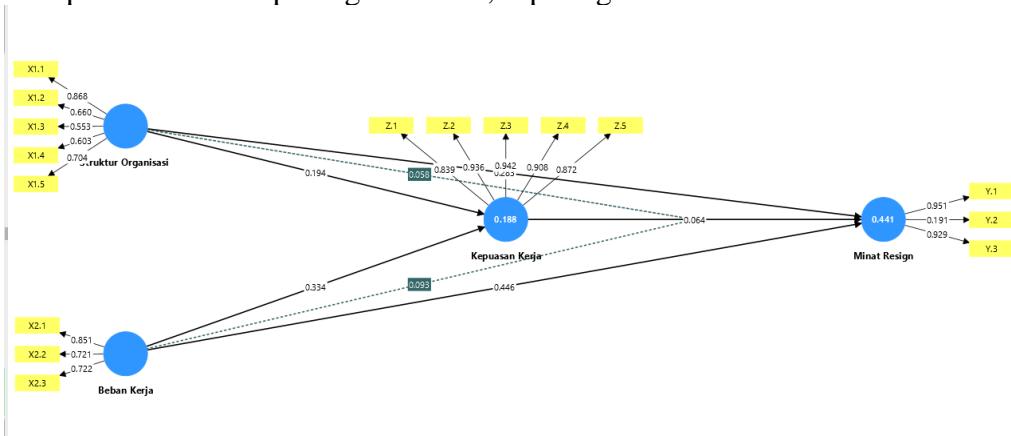
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Struktur Organisasi (X1)	0.720	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.655	Tidak Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.942	Reliabel
Minat Resign (Y)	0.567	Tidak Reliabel

Tabel 5. menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap variabel yaitu Struktur Organisasi dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,70 (Cronbach's Alpha > 0,70). Variabel Beban Kerja memperoleh nilai 0,655, yang meskipun berada di atas batas minimal 0,60 yang umum diterima dalam beberapa penelitian eksploratif, masih tergolong dalam kategori acceptable namun kurang kuat. Sementara itu, variabel Minat Resign menunjukkan nilai 0,567 yang berada di bawah ambang batas 0,60, sehingga instrumen untuk variabel ini dianggap belum reliabel dan memerlukan penyempurnaan sebelum digunakan untuk pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini. Dengan demikian, tidak semua instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel berdasarkan kriteria yang berlaku.

Hasil Analisis Model Penelitian dengan Metode PLS (Partial Least Square)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) yaitu salah satu jenis analisis multivariate (Multivariate Analysis) dalam ilmu sosial. Analisis multivariate merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak. Pengukuran tersebut dapat diperoleh melalui survey yang digunakan untuk mengumpulkan data primer seta bersumber dari database data sekunder (Sugiyono, 2018). Berdasarkan hasil analisis Partial Least Squares (PLS) maka model persamaan structural penelitian ini dapat digambarkan, seperti gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 2. Model Persamaan Struktural Penelitian
Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2016). Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Hubungan variabel tersebut kepada teori pengukuran. Menurut (Husein, 2015) analisa outer model digunakan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran(valid dan reliable). Ada beberapa perhitungan sebagai berikut.

1) Validitas Konvergen

Convergent Validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score component dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Hasil korelasi antara indikator dengan variabel dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut :

Tabel 6. Pengujian Convergent Validity

Korelasi Indikator Terhadap	Original	Keterangan
-----------------------------	----------	------------

Variabel	Sampel	
Struktur organisasi -> X1.1	0.868	Valid
Struktur organisasi -> X1.2	0.660	Tidak Valid
Struktur organisasi -> X1.3	0.553	Tidak Valid
Struktur organisasi -> X1.4	0.603	Tidak Valid
Struktur organisasi -> X1.5	0.704	Valid
Beban kerja -> X2.1	0.851	Valid
Beban kerja -> X2.2	0.721	Valid
Beban kerja -> X2.3	0.722	Valid
Kepuasan kerja -> Z.1	0.839	Valid
Kepuasan kerja -> Z.2	0.936	Valid
Kepuasan kerja -> Z.3	0.942	Valid
Kepuasan kerja -> Z.4	0.908	Valid
Kepuasan kerja -> Z.5	0.872	Valid
Minat resign -> Y.1	0.951	Valid
Minat resign -> Y.2	0.191	Tidak Valid
Minat resign -> Y.3	0.929	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada model pengukuran (outer model) dengan batas minimum loading factor 0.7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Pada variabel Struktur Organisasi, dua dari lima indikator dinyatakan valid dengan nilai loading factor di atas 0.7, yaitu X1.1 (0.868), X1.5 (0.704). Tiga indikator lainnya, X1.2 (0.660) dan X1.3 (0.553), X1.4 (0.603) memiliki nilai di bawah batas yang ditetapkan. Untuk variabel Beban Kerja, ketiga indikatornya (X2.1 hingga X2.3) seluruhnya memenuhi syarat dengan nilai loading yang sangat baik, masing-masing X2.1(0.851), X2.2(0.721), dan X2.3(0.722).

Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan konsistensi pengukuran yang sangat kuat dan sempurna. Kelima indikatornya (Z.1 hingga Z.5) memiliki nilai loading factor yang sangat tinggi dan jauh melebihi batas 0.7, yaitu 0.839, 0.936, 0.942, 0.908, dan 0.872. Sementara itu, pada variabel Minat Resign, hasil pengujian menunjukkan polaritas. Dua indikator, yaitu Y.1 (0.951) dan Y.3 (0.929), memiliki validitas yang sangat tinggi. Namun, indikator Y.2 memiliki nilai loading factor yang sangat rendah, yaitu 0.191, sehingga dinyatakan tidak valid.

Secara keseluruhan, alat ukur untuk konstruk Beban Kerja dan Kepuasan Kerja telah sangat akurat. Konstruk Struktur Organisasi dan Minat Resign memerlukan penyempurnaan model dengan mempertimbangkan penghapusan indikator yang memiliki loading factor di bawah 0.7 (X1.2, X1.3, dan Y.2) untuk meningkatkan validitas konvergen model penelitian.

2) Validitas diskriminan dengan menggunakan Cross Loading

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian discriminant validity menunjukkan bahwa beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai loading factor yang paling besar dibandingkan yang lainnya. Hasil perhitungan cross Loading dapat dilihat pada 7.

Tabel 7. Hasil Validitas diskriminan dengan Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Minat Resign	Struktur Organisasi
X1.1	0.221	0.429	0.376	0.868
X1.2	0.057	0.206	0.177	0.660
X1.3	0.153	0.035	0.243	0.553
X1.4	0.348	-0.073	0.414	0.603
X1.5	0.212	0.222	0.341	0.704
X2.1	0.851	0.419	0.487	0.163
X2.2	0.721	0.122	0.383	0.129
X2.3	0.7222	0.296	0.445	0.374
Y.1	0.561	0.313	0.951	0.434
Y.2	0.156	0.167	0.191	0.061
Y.3	0.510	0.302	0.929	0.441
Z.1	0.265	0.839	0.261	0.305
Z.2	0.399	0.936	0.301	0.226
Z.3	0.360	0.942	0.296	0.203
Z.4	0.263	0.908	0.188	0.211
Z.5	0.415	0.872	0.417	0.336

Berdasarkan tabel hasil analisis cross-loadings, dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan konstruk yang dimaksudnya. Indikator-indikator Struktur Organisasi (X1.1 - X1.5) memiliki loading tertinggi pada konstruk tersebut (berkisar 0.553 hingga 0.868) dibandingkan pada konstruk lain. Indikator-indikator Beban Kerja (X2.1 - X2.3) juga memiliki loading tertinggi pada konstruknya sendiri (0.721 - 0.851). Demikian pula, semua indikator Kepuasan Kerja (Z.1 - Z.5) memiliki loading dominan dan sangat tinggi (0.839 hingga 0.942) pada konstruk Kepuasan Kerja.

Untuk konstruk Minat Resign, pola yang serupa terlihat pada indikator Y.1 (0.951) dan Y.3 (0.929), di mana loading terbesar ada pada konstruk Minat Resign. Namun, indikator Y.2 memiliki loading terbesar yang sangat rendah (0.191) pada konstruk Minat Resign, dan nilainya pun masih jauh di bawah batas minimum 0.5, sehingga indikator ini

dinyatakan tidak valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh indikator (kecuali Y.2) pada setiap variabel memenuhi validitas diskriminan, karena setiap indikator berkorelasi paling kuat dengan konstruk teoretisnya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain dalam model. Pengujian validitas diskriminan selengkapnya dapat dilanjutkan dengan menghitung nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.50 .

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas diskriminan dengan nilai AVE

Variabel Penelitian	AVE
Kepuasan Kerja	0.810
Minat Resign	0.602
Beban Kerja	0.589
Struktur Organisasi	0.471

Berdasarkan Tabel 8. hasil pengujian Average Variance Extracted (AVE), dapat dijelaskan bahwa nilai AVE untuk tiga variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen ($AVE > 0.50$). Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0.810, diikuti oleh Minat Resign sebesar 0.602, dan Beban Kerja sebesar 0.589. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikatornya, sehingga dinyatakan valid. Namun, variabel Struktur Organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0.471 yang masih di bawah batas minimum 0.50. Nilai ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata, varians yang dijelaskan oleh indikator-indikator Struktur Organisasi terhadap konstruknya masih kurang dari 50%, sehingga validitas konvergen untuk konstruk ini belum terpenuhi.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Composite reability merupakan pengikuran apabila nilai reliabilitas > 0.70 maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Cronbach alpha merupakan pertimbangan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya yaitu. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hasil uji reliabilitas konstruk PLS dapat dilihat pada table 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.942	0.955	Reliabel
Minat Resign	0.567	0.782	Cukup Reliabel
Beban Kerja	0.655	0.810	Cukup Reliabel
Struktur Organisasi	0.720	0.813	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa sebagian besar variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas. Berdasarkan Composite Reliability, semua variabel memiliki nilai di atas 0.70, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Namun, berdasarkan Cronbach's Alpha, variabel Minat Resign menunjukkan nilai di bawah ambang batas 0.60 ($\alpha = 0.567$). Meskipun demikian, nilai Composite Reliability untuk variabel tersebut masih berada dalam kategori acceptable ($pc = 0.782$). Oleh karena itu, dengan pertimbangan bahwa Composite Reliability lebih robust dalam konteks PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang memadai untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen, nilai koefisien Path dan t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Koefisien determinasi (R²) mengukur beberapa besar variasi variabel laten dependent dijelaskan oleh variabel laten independent. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai R-square seperti yang tercantum pada table 4.9

Tabel 10. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.188
Minat Resign	0.441

1) R-Square

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-square pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Hasil perhitungan R-square untuk variable Kepuasan Kerja sebesar 0.188 dipengaruhi oleh Struktur Organisasi dan Beban Kerja sebesar 18,8% sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Hasil perhitungan R² (R-Square) untuk variable Minat Resign sebesar 0.441 menunjukkan minat resign dapat dipengaruhi oleh Struktur Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 44,1% sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ditabel. Perbandingan thitung dengan itabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil bootstrapping dengan software Smart PLS 4. Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai Tstatistic, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (one – tailed). Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistic, maka untuk nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah Ha diterima dan Ho di tolak ketika t-statistik > 1,96. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11. sebagai berikut ini.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sampel	T-statistic	P-Value	Ket
Pengaruh Langsung				
Struktur Organisasi -> Minat Resign	0.283	1.168	0.123	Ditolak
Beban Kerja -> Minat Resign	0.446	2.053	0.021	Diterima
Kepuasan Kerja -> Minat Resign	0.064	0.298	0.383	Ditolak
Struktur Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.224	0.240	0.210	Ditolak

Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.334	1.787	0.038	Diterima
-------------------------------	-------	-------	-------	----------

Berdasarkan hasil analisis PLS menunjukkan arah dan pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Struktur Organisasi terhadap Minat Resign

Ho : Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Ha : Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Berdasarkan tabel 11. dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini mengenai struktur organisasi terhadap minat resign memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,283 dengan nilai p-value $0,123 > 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $1,168 < 1,96$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan struktur organisasi terhadap minat resign di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan apabila struktur organisasi berubah, hal tersebut tidak secara signifikan meningkatkan minat karyawan untuk resign. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

2) Beban Kerja terhadap Minat Resign

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Ha : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini mengenai beban kerja terhadap minat resign memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,446 dengan nilai p-value $0,021 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2,053 > 1,96$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif beban kerja terhadap minat resign di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan apabila beban kerja meningkat, maka minat karyawan untuk resign juga akan meningkat. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3) Kepuasan Kerja terhadap Minat Resign

H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat resign karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengenai kepuasan kerja terhadap minat resign memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,064 dengan nilai p-value $0,383 > 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $0,298 < 1,96$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap minat resign di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan apabila tingkat kepuasan kerja berubah (naik atau turun), hal tersebut tidak secara signifikan memengaruhi minat karyawan untuk resign. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak

4) Struktur Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

H0 : Struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini mengenai struktur organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,224 dengan nilai p-value $0,210 > 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $0,240 < 1,96$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perubahan dalam struktur organisasi tidak secara signifikan meningkatkan atau

menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

5) Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H₀ : Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini mengenai beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,334 dengan nilai p-value 0,038 < 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,787 > 1,96, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Selain itu hasil hipotesis pengujian secara tidak langsung sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh	Tidak	Langsung	
Struktur Organisasi -> Kepuasan kerja -> Minat Resign	0.058	0.345	0.365	Ditolak
Beban kerja -> Kepuasan kerja -> Minat Resign	0.093	0.391	0.348	Ditolak.

Berdasarkan hasil analisis PLS menunjukkan arah dan pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Struktur Organisasi terhadap Minat Resign
H₀ : Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Struktur Organisasi yang positif signifikan terhadap minat resign.
H_a : Kepuasan kerja memediasi Struktur Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap minat resign.

Berdasarkan tabel 12. dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung struktur organisasi terhadap minat resign melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,058 dengan nilai T-statistik sebesar 0,345 < 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,365 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara struktur organisasi dengan minat resign di PT Masterdata Bali. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa struktur organisasi tidak memengaruhi minat resign karyawan melalui peningkatan atau penurunan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan struktur organisasi dan minat resign ditolak.

- 2) Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Beban Kerja terhadap Minat Resign
H₀ : Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban kerja yang positif signifikan terhadap minat resign.
H_a : Kepuasan kerja memediasi Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

minat resign.

Berdasarkan tabel 12. dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap minat resign melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,093 dengan nilai T-statistik sebesar $0,391 < 1,96$ dan nilai P-value sebesar $0,348 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan minat resign di PT Masterdata Bali. Meskipun beban kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap minat resign, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap minat resign tidak terjadi melalui mekanisme penurunan kepuasan kerja. Dengan kata lain, beban kerja memengaruhi keinginan resign karyawan melalui jalur lain, bukan melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan beban kerja dan minat resign ditolak.

Pembahasan

Pembahasan masalah adalah memberikan jawaban terhadap masalah dipecahkan yang kemudian akan mengarahkan pada kesimpulan yang akan diambil. Adapun dalam penelitian ini terdiri dari :

Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Minat Resign

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh hasil bahwa hubungan antara Struktur Organisasi (X1) Terhadap Minat Resign (Y) diperoleh nilai t-statistic sebesar 1,168 dengan nilai P Values sebesar 0,123, ini berarti hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Minat Resign. Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang mendefinisikan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan dalam suatu perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi di PT Masterdata Bali memberikan kontribusi positif terhadap munculnya minat resign, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal dan penelitian terdahulu seperti (Julia M & Masyruroh, 2022). Hal ini dapat dijelaskan bahwa meskipun karyawan merasakan kejelasan struktur organisasi yang kurang optimal, faktor lain seperti hubungan interpersonal, kompensasi, atau budaya kerja mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Minat Resign

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh hasil bahwa hubungan antara Beban Kerja (X2) Terhadap Minat Resign (Y) diperoleh nilai t-statistic sebesar 2,053 dengan nilai P-Values sebesar 0,021, ini berarti hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Minat Resign. Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tekanan, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian dan konsisten dengan temuan (Nurhandayani, 2022) serta teori Job Demands-Resources (JD-R). Beban kerja yang tinggi dan tidak proporsional di PT Masterdata Bali menciptakan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan, sehingga memicu kelelahan dan mengurangi komitmen organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini secara langsung mendorong karyawan untuk mempertimbangkan opsi resign sebagai mekanisme coping untuk keluar dari situasi yang menekan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Minat Resign

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh hasil bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Minat Resign (Y) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,298 dengan nilai P Values sebesar 0,383, ini berarti hubungan secara langsung memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Minat Resign.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau evaluasi menyenangkan yang dimiliki seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Meskipun arah hubungan negatif sesuai dengan teori (semakin puas, semakin rendah minat resign), hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan di PT Masterdata Bali. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis dan penelitian sebelumnya (Saputra, 2021). Implikasinya, faktor kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan tidak menjadi penentu utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk resign. Mungkin terdapat variabel moderator atau faktor kontekstual lain (seperti peluang kerja di luar atau komitmen finansial) yang lebih kuat pengaruhnya.

Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh hasil bahwa hubungan antara Struktur Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,240 dengan nilai P Values sebesar 0,210, ini berarti hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Struktur organisasi yang baik diharapkan dapat menjadi sumber daya (job resource) yang meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kejelasan peran dan dukungan. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa struktur organisasi di PT Masterdata Bali tidak secara signifikan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek lain dari pekerjaan, seperti isi pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, atau sistem penghargaan, mungkin lebih penting dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan dengan kerangka formal organisasi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh hasil bahwa hubungan antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai t-statistic sebesar 1,787 dengan nilai P Values sebesar 0,038, ini berarti hubungan secara langsung memiliki pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja yang berlebihan berfungsi sebagai tuntutan pekerjaan (job demand) yang menguras sumber daya fisik dan emosional karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja di PT Masterdata Bali, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung semakin menurun. Temuan ini sejalan dengan teori JD-R dan (Widiantoro R & Lumban, 2024) Beban kerja yang tidak terkendali mengurangi perasaan pencapaian, menimbulkan stres, dan menghambat keseimbangan kerja-hidup, yang pada akhirnya menggerogoti dasar-dasar kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja yang Memediasi Hubungan Antara Struktur Organisasi Terhadap Minat Resign

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, diperoleh hasil bahwa hubungan Struktur Organisasi (X1) terhadap Minat Resign (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,058 dengan T-statistic 0,345 dan P-value 0,365. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara struktur organisasi dengan minat resign di PT Masterdata Bali. Implikasinya, struktur organisasi yang kurang jelas tidak memengaruhi minat resign karyawan melalui mekanisme penurunan kepuasan kerja. Pengaruh struktur organisasi terhadap minat resign, jika ada, kemungkinan terjadi melalui jalur lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti konflik peran langsung, hambatan komunikasi, atau frustrasi prosedural yang langsung memicu keinginan untuk keluar, tanpa harus melalui penilaian subjektif terhadap kepuasan kerja terlebih dahulu.

Pengaruh Kepuasan Kerja yang Memediasi Hubungan antara Beban Kerja Terhadap Minat Resign

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, diperoleh hasil bahwa hubungan Beban Kerja (X2) terhadap Minat Resign (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai

koefisien jalur sebesar 0,093 dengan T-statistic 0,391 dan P-value 0,348. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan minat resign di PT Masterdata Bali. Temuan ini menarik karena meskipun beban kerja terbukti secara signifikan meningkatkan minat resign (pengaruh langsung) dan menurunkan kepuasan kerja, kedua efek tersebut berjalan secara paralel dan independen. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi langsung mendorong keinginan resign tanpa perlu "ditransmisikan" terlebih dahulu melalui penurunan kepuasan kerja. Mekanisme lainnya, seperti kelelahan emosional (burnout) langsung, tekanan waktu, atau persepsi ketidakadilan, mungkin menjadi jalur langsung yang lebih kuat dari beban kerja menuju niat untuk keluar

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Minat Resign positif dan tidak signifikan dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur 0,283, nilai t-statistic sebesar 1,168 dengan nilai p-values sebesar 0,123.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Minat Resign positif dan signifikan dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur 0,446, nilai t-statistic sebesar 2,053 dengan nilai p-values sebesar 0,021.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Minat Resign negatif dan tidak signifikan dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur 0,064, nilai t-statistic sebesar 0,298 dengan nilai p-values sebesar 0,383.
4. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kepuasan Kerja positif dan tidak signifikan dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur 0,224, nilai t-statistic sebesar 0,240 dengan nilai p-values sebesar 0,210.
5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja negatif dan signifikan dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur 0,334, nilai t-statistic sebesar 1,787 dengan nilai p-values sebesar 0,038.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Struktur Organisasi terhadap Minat Resign dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur tidak langsung 0,058, nilai t-statistic sebesar 0,345 dengan nilai p-values sebesar 0,365.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Beban Kerja terhadap Minat Resign dengan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur tidak langsung 0,093, nilai t-statistic sebesar 0,391 dengan nilai p-values sebesar 0,348.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pembahasan di atas, maka dapat diberikan beberapa masukan di antaranya :

1. Bagi Perusahaan (PT Masterdata Bali): Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan minat resign. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menata ulang distribusi beban kerja agar lebih proporsional dan adil, serta mempertimbangkan penambahan sumber daya manusia atau optimalisasi proses kerja untuk mengurangi tekanan berlebihan pada karyawan. Meskipun struktur organisasi tidak signifikan secara statistik dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu menjaga kejelasan struktur, tanggung jawab, dan jalur komunikasi untuk mendukung efisiensi kerja dan mencegah kebingungan peran di antara karyawan. Kepuasan kerja yang rendah akibat beban kerja tinggi perlu menjadi perhatian. Perusahaan disarankan meningkatkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin lebih kuat mempengaruhi minat resign di PT Masterdata Bali, seperti stres kerja, komitmen organisasi, dukungan atasan, atau peluang kerja eksternal. Perlu dilakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil. Dapat menguji model dengan variabel mediasi atau moderasi lain selain kepuasan kerja, misalnya komitmen organisasional atau work engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldy Crishtiandy. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GINSA INTI PRATAMA.
- Dunggio, M., Soraya, E., & Fitria Nurali, E. (2023). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Univeristas Multidata Palembang, 14(Vol 14 No 1 (2024): Forum Bisnis Dan Kewirausahaan). <https://doi.org/https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7846>
- Jannavi Nur A, & Utami Sri Kristiana. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960>
- Julia M, & Masyruroh, A. F. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN DAN STRATEGI ORGANISASI. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Mela Julia, & Alifah Jiddal Masyruroh. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI. 3, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Digital. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTIATIF.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sentot Imam Wahjonno. (2022). Struktur Organisasi. <https://www.researchgate.net/publication/359993516>
- Subrata, G., & Tamrin, M. (2018). Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi terhadap Tingginya Turn Over Intention. In AKADEMIKA (Vol. 16, Issue 1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. ALFABETA CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. ALFABETA.
- Suharyanto, Haura Zahra, W., & Mildawani, M. M. T. S. (2023). Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi. Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA), 10(3), 13–22. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i3.577>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Widiantoro R, & Lumban, G. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. <https://www.researchgate.net/publication/295755034>
- Aldy Crishtiandy. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GINSA INTI PRATAMA.
- Ardana I Komang, Mujiati, N. W., & Mudiartha Utama, I. W. (2012). MANAJEMEN SUMBER

- DAYA MANUSIA (I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiartha Utama, Eds.; Edisi Pertama).
- Dunggio, M., Soraya, E., & Fitria Nurali, E. (2023). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN MODERATED REGRESSION ANALYSIS.
- Fitri Amaliah Ikhtiyari. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION (DESKRIPSI KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POSO ENERGY. Universitas Pakuan Bogor.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2010). Pengertian Struktur Organisasi (Hasibuan, Ed.).
- Jannavi Nur A, & Utami Sri Kristiana. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960>
- Malayu S.P. Hasibuan, H. (2007). Manajemen sumber daya manusia (H. Malayu S.P. Hasibuan, Ed.; Revisi). PT Bumi Aksara.
- Mela Julia, & Alifah Jiddal Masyruroh. (2022). LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI. 3, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTIATIF.
- Sentot Imam Wahjonno. (2022). Struktur Organisasi. <https://www.researchgate.net/publication/359993516>
- Sintia Devi Caroline Putri Jingga. (2021). Pengaruh Job desc, Kemampuan Fisik, dan Kerja sama Tim Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Inti Khatulistiwa Perkasa.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. ALFABETA CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. ALFABETA.
- Suharyanto, Haura Zahra, W., & Mildawani, M. M. T. S. (2023). Analisis Turnover Intention Ditinjau Dari Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(3), 13–22. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i3.577>
- Allen, D. G. (2023). Retaining Talent: A Guide to Analyzing and Managing Employee Turnover. SHRM Foundation.
- Cascio, W. F. (2019). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Cooke, F. L. (2021). Human Resource Management in Developing Countries. Routledge.
- Delery, J., & Gupta, N. (2023). Human Resource Management: The Strategic Perspective. Sage Publications.
- Jiang, K., & Messersmith, J. (2018). High-Performance Work Systems and Organizational Performance: The Mediating Role of Human Capital. *Journal of Management*, 44(3), 973-995.
- Kramar, R. (2022). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 875-901.
- Allen, D. G., & Vardaman, J. M. (2023). Retention and Turnover: A Review of the Literature. SHRM Foundation.
- Bureau of Labor Statistics. (2023). Job Openings and Labor Turnover Survey. U.S. Department of Labor.
- Hancock, J. I., Allen, D. G., & Soelberg, C. (2021). Collective turnover: A retrospective analysis and agenda for the future. *Journal of Management*, 47(4), 942-975.
- Heavey, A. L., & Holwerda, J. A. (2023). The hidden costs of turnover: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100891.
- Shaw, J. D., & Park, T. Y. (2022). The turnover contagion process: An integrative review of theoretical perspectives and evidence. *Academy of Management Annals*, 76(2), 319-352.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2023). Managing Human Resources. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2023). Human Resource Management. Pearson.
- Podolsky, M., et al. (2023). The spillover effects of employee turnover. *Journal of Management*.

- DeLong, D. W. (2023). *Lost Knowledge: Confronting the Threat of an Aging Workforce*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2023). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative,*
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students* (9th ed.). Pearson Education.
- Barends, E., & Rousseau, D. M. (2023). *Evidence-Based Management: How to Use Evidence to Make Better Organizational Decisions*. Kogan Page Publishers.
- Casper, A., Tremmel, S., & Sonntag, K. (2022). Organizational redesign and its impact on employee retention: The mediating role of role clarity. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 245-263.
- Kooij, D. T. A. M., Boon, C., & Khapova, S. N. (2023). Navigating the changing workplace: A sustainable HRM perspective on maintaining employability. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100893.
- Kramar, R. (2022). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 875-901.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67–92.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80, dan PLS 3.00. Luxima Metro Media..
- Hartono, H. (2019). Metodologi penelitian. Pustaka Pelajar. <https://doi.org/10.52300/9786022299112>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Salisbury, W. D., Chin, W. W., Gopal, A., & Newsted, P. R. (2002). Better theory through measurement—Developing a scale to capture consensus on appropriation. *Information Systems Research*, *13*(1), 91–103.
- Silalahi, U. (2017). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Refika Aditama.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business Research Methods* (9th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.