EMANIS
Journal Economic Management and Business
Vol. 5, No. 1, Juni 2026

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA SPPG DI DESA WARGAKERTA)

Mochamad Taofik Nurrohman [1] Adi Muhammad Nur Ihsan[2]
[1,2] Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
[1,2] Universitas Cipasung, Tasikmalaya
E-mail: muhammadtaufiknurrahman4@gmail.com[1] , adi.mnurihsan@uncip.ac.id[2]

Article History:
Received: 8 Mei 2026
Revised: 18 Mei 2026
Accepted: 20 Mei 2026

Keywords: *Workload, Turnover Intention, Social Support*

Abstract: *High workload experienced by employees at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) can increase turnover intention because excessive work pressure encourages employees to leave their jobs. Social support is considered an important factor in helping employees cope with work pressure and moderating the relationship between workload and turnover intention. This study aimed to analyze the effect of workload on turnover intention, workload on social support, social support on turnover intention, and the moderating role of social support. This research used a quantitative method with an associative approach involving all 47 SPPG employees in Wargakerta Village through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed with PLS-SEM through SmartPLS. The findings showed that workload had a positive and significant effect on social support and turnover intention. Social support did not significantly affect turnover intention but significantly moderated the relationship between workload and turnover intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena mereka menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tantangan utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah *turnover intenntion*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela. *Turnover intention* yang tinggi berdampak negatif pada organisasi, seperti peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, gangguan terhadap aktivitas operasional, dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi munculnya niat berhenti kerja pada karyawan.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia mengalami tren peningkatan, dari 25.11 ribu orang pada tahun 2022

menjadi 64.855 orang pada tahun 2023, dan meningkat lagi menjadi 77.965 orang pada tahun 2024. Tren ini mencerminkan ketidakstabilan dinamika angkatan kerja yang berpotensi mendorong peningkatan pengangguran di kalangan pekerja, yang berujung pada perpindahan pekerjaan. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk mengidentifikasi dan memahami faktor internal yang dapat memicu inovasi, termasuk beban kerja yang tinggi.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan stres di tempat kerja, mengakibatkan ketegangan fisik dan mental, serta memengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Afuan et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres terkait pekerjaan, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian Fitriantini et al., (2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk berhenti kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Irvianti & Verina, 2015) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap *turnover intention.* Selain itu, penelitian (Saruksuk et al., 2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan tingkat *turnover intention* kalangan karyawan.

Selain beban kerja, dukungan sosial juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental yang diterima karyawan dari atasan maupun rekan kerja. Dukungan sosial yang baik dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian Sofia & Wisudawati, (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian (Rifka A.M, I Made Suraharta, 2024) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu menurunkan niat pindah kerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja.

Dalam perspektif teori *Job Demands-Resources*, beban kerja diartikan sebagai tuntutan kerja yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja, sedangkan dukungan sosial diartikan sebagai sumber daya kerja yang berperan dalam membantu pekerja mengatasi tekanan ini (Bakker, A.B.,& Demerouti, 2014). Penelitian (Lestari & Primadineska, 2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara beban kerja dan niat untuk berhenti kerja, di mana kehadirannya dapat melemahkan efek negatif beban kerja terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan serupa juga diperoleh oleh Surya, (2016) yang menyatakan bahwa dukungan sosial mampu bertindak sebagai variabel moderasi yang melemahkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover inteniton*. Namun demikian, penelitian (Wibowo & Margono Setiawan, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu dukungan sosial tidak mampu memoderasi hubungan antara

beban kerja dan *turnover intention*. Temuan penelitian yang berbeda ini menunjukkan bahwa peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi masih perlu diuji lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda.

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) merupakan unit kerja yang menjalankan pelayanan gizi melalui aktivitas operasional seperti persiapan bahan makanan, pengolahan, pemorsian, hingga pendistribusian makanan kepada penerima manfaat Oktawila & Bagijo, (2025). Karakteristik pekerjaan pada SPPG memiliki tuntutan operasional yang tinggi serta membutuhkan kerja sama tim yang kuat, sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan. Di sisi lain, dukungan sosial dari lingkungan kerja juga sangat penting bagi karyawan untuk mengatasi tekanan kerja yang ada. Namun, penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi, dalam lingkungan kerja SPPG masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dan peran dukungan sosial sebagai variabel moderasi di kalangan karyawan SPPG di Desa Wargakerta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi manajemen beban kerja dan meningkatkan dukungan sosial untuk mengurangi niat berhenti kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap niat berhenti kerja, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada relawan Unit Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Desa Wargakerta. Rancangan penelitian ini disusun untuk mengkaji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis, meliputi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh beban kerja terhadap dukungan sosial, pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention*, serta peran dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (Abdul, 2021) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berbasis data numerik, dengan unit analisis pada tingkat individu, yakni seluruh karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Desa Wargakerta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi beban kerja, niat untuk berganti pekerjaan, dan dukungan sosial selama periode penelitian

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. (Sugiyono, 2013) Metode ini digunakan karena ukuran populasi relatif kecil, yaitu seluruh 47 pekerja SPPG Desa Wargakerta.

Oleh karena itu, seluruh populasi digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 47 responden, yang semuanya merupakan pekerja aktif di wilayah SPPG Desa Wargakerta.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari responden. Kuesioner tersebut terdiri dari indikator untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, *turnover intention*, dan dukungan sosial, yang diukur dengan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju 1 sampai sangat setuju 5 (Zulfirman, 2022).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pada *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji validitas *konvergen*, validitas *diskriminan*, dan *composite reliability*. Kemudian, evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel berdasarkan nilai *R-square, F-square*, dan koefisien jalur, serta untuk menguji hipotesis penelitian melalui proses *bootstrapping* dengan kriteria nilai t-statistik > 1,96 dan nilai p value < 0,05. Metode ini dipilih karena dapat menganalisis hubungan langsung dan moderasi antar variabel dalam model penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase %	Total
Jenis kelamin	Laki-laki	32	68,1	**47**
	Perempuan	15	31,9	
Usia	18-25 Tahun	23	48,9	**47**
	26-36 Tahun	17	36,2	
	>36 Tahun	7	14,9	
Divisi pekerjaan	Persiapan	17	36,	**47**
	Pengolahan	14	29,8	
	Pemorsian	10	21,3	
	Pendistribusian	6	12,8	

Sumber data diolah: 2026

Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (68,1%), sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang (31,9%). Ditinjau dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang 18–25 tahun sebanyak 23 orang (48,9%), diikuti kelompok usia 26–36 tahun sebanyak 17 orang (36,2%), serta usia di atas 36 tahun sebanyak 7 orang (14,9%). Sementara itu, berdasarkan divisi pekerjaan, jumlah responden terbanyak berasal dari divisi persiapan sebanyak 17 orang (36,2%), kemudian divisi pengolahan sebanyak 14 orang (29,8%), divisi pemorsian sebanyak 10 orang (21,3%), dan divisi pendistribusian sebanyak 6 orang

(12,8%). Data tersebut mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga kerja laki-laki pada usia produktif yang sebagian besar bekerja di divisi persiapan

Hasil

Outer Model

Tabel berikut menyajikan hasil penilaian *outer model*, yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian ini. Penilaian *outer model* dilakukan pada variabel beban kerja, *turnover intention*, dan dukungan sosial melalui pengujian *convergent validity*, validitas diskriminan, dan *composite reliability*. Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indeks dalam setiap variabel memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam analisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Hasil penilaian *outer model* disajikan dalam tabel berikut.

Convergent validity

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

Indikator	Beban Kerja	Dukungan Sosial	*Turnover Intention*	Dukungan Sosial X Beban Kerja	keterangan
BK1	0.741				Valid
BK2	0.771				Valid
BK4	0.618				Valid
BK5	0.820				Valid
BK6	0.709				Valid
DS4		0.812			Valid
DS5		0.719			Valid
DS6		0.717			Valid
DS7		0.643			Valid
TI1			0.831		Valid
TI2			0.810		Valid
TI3			0.721		Valid
TI4			0.796		Valid
TI5			0.815		Valid
TI6			0.718		Valid
TI7			0.728		Valid
TI8			0.793		Valid
Dukungan Sosial X Beban Kerja				1.000	Valid

Sumber data diolah: 2026

Hasil uji validitas konvergen di SmartPLS menunjukkan bahwa semua indeks pada beban kerja, dukungan sosial, *turnover intention,* dan variabel moderasi dukungan sosial x beban kerja memiliki nilai muatan faktor di atas 0,60, sehingga semua indeks dinyatakan valid. Nilai muatan faktor untuk variabel beban kerja berada dalam rentang 0,618–0,820, variabel dukungan sosial adalah 0,643–0,812, dan variabel *turnover intention* adalah 0,718–0,831, sedangkan variabel moderasi memiliki nilai 1,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indeks dapat mencerminkan konstruk variabel dengan baik dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga cocok untuk digunakan pada tingkat analisis selanjutnya

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average variance extracted* (AVE)	Keterangan
Beban Kerja	0.540	Valid
Dukungan Sosial	0.526	Valid
Turnover Intention	0.605	Valid

Sumber data diolah: 2026

Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai 0,540, variabel dukungan sosial memiliki nilai 0,526, dan variabel *turnover intention* memiliki nilai 0,605. Semua nilai AVE berada di atas ambang batas minimum 0,50, sehingga setiap variabel dinyatakan valid dan mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Oleh karena itu, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant validity

Validitas diskriminan diuji menggunakan nilai *cross-loading* dan Kriteria *Fornell-Larcker*, di mana setiap indeks diharapkan memiliki korelasi yang lebih besar dengan konstruk yang diukurnya, dibandingkan dengan konstruk lainnya. (Ghozali I. dan Latan H., 2020)

Tabel 4. Hasil Uji *Cross Loading*

Indikator	Beban Kerja	Dukungan Sosial	*Turnover Intention*	Dukungan Sosial X Beban Kerja	Keterangan
BK1	0.741	0.258	0.467	-0.419	Valid
BK2	0.771	0.494	0.158	-0.482	Valid
BK4	0.618	0.372	0.261	-0.388	Valid
BK5	0.820	0.493	0.362	-0.443	Valid
BK6	0.709	0.297	0.37	-0.425	Valid

DS1	0.438	0.812	0.112	-0.291	Valid
DS2	0.412	0.719	0.093	-0.352	Valid
DS3	0.401	0.717	-0.041	-0.363	Valid
DS4	0.181	0.643	0.014	-0.188	Valid
TI1	0.358	0.102	0.831	0.063	Valid
TI2	0.316	0.013	0.810	0.05	Valid
TI3	0.349	0.091	0.721	-0.111	Valid
TI4	0.424	0.114	0.796	0.005	Valid
TI5	0.341	0.046	0.815	-0.016	Valid
TI6	0.265	-0.092	0.718	0.114	Valid
TI7	0.389	0.076	0.728	-0.066	Valid
TI8	0.272	0.071	0.793	0.236	Valid
Dukungan Sosial X Beban Kerja	-0.586	-0.428	0.033	1.000	Valid

Sumber data diolah: 2026

Hasil uji validitas diskriminan, yang didasarkan pada nilai muatan lintas bagian, menunjukkan bahwa semua indeks memiliki nilai muatan tertinggi pada konstruk yang diukurnya, dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indeks dapat secara akurat mewakili variabel laten dan memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Indeks pada variabel beban kerja memiliki rentang nilai muatan antara 0,618 dan 0,820, variabel dukungan sosial antara 0,643 dan 0,812, dan variabel *turnover intention* antara 0,718 dan 0,831, di mana semua nilai ini lebih tinggi pada konstruk masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sementara itu, variabel kontrol dukungan sosia × beban kerja menunjukkan nilai muatan 1,000 pada konstruknya, yang menunjukkan bahwa variabel interaksi tersebut terbentuk dengan baik, meskipun memiliki korelasi negatif dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga model pengukuran (*outer model* sesuai untuk digunakan pada tingkat analisis selanjutnya.

Fornerll-Larcker

Tabel 5. Hasil Uji *Fornerll-Larcker*

Variabel	**Beban Kerja**	**Dukungan Sosial**	***Turnover Intention***	**Keterangan**
Beban Kerja	0.735			Valid
Dukungan Sosial	0.526	0.725		Valid

Turnover Intention	0.444	0.071	0.778	Valid

Sumber data diolah: 2026

Hasil uji validitas diskriminan, yang didasarkan pada kriteria *Fornell-Larcker*, menunjukkan bahwa semua indeks memiliki nilai muatan tertinggi pada konstruk yang diukurnya, dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indeks dapat secara akurat mewakili variabel laten dan memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Indeks pada variabel beban kerja memiliki rentang nilai muatan antara 0,618 dan 0,820, variabel dukungan sosial antara 0,643 dan 0,812, dan variabel *turnover intention* antara 0,718 dan 0,831, di mana semua nilai ini lebih tinggi pada konstruk masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sementara itu, variabel moderasi dukungan sosial × beban kerja menunjukkan nilai muatan 1,000 pada konstruknya, yang menunjukkan bahwa variabel interaksi tersebut terbentuk dengan baik, meskipun memiliki korelasi negatif dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga model pengukuran (*outer model* sesuai untuk digunakan pada tingkat analisis selanjutnya.

Reliabilitas

Composite Reliability (CR) dan *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Nilai ≥ 0,70 untuk masing-masing menunjukkan bahwa perangkat memiliki konsistensi yang baik.(Ghozali I. dan Latan H., 2020).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Beban Kerja	0.784	0.853	Reliabel
Dukungan Sosial	0.709	0.815	Reliabel
Turnover Intention	0.906	0.924	Reliabel

Sumber data diolah: 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* (rho_c) yang melebihi batas minimum 0,70. Nilai *Cronbach's alpha* variabel beban kerja adalah 0,784, dan 0.853 variabel dukungan sosial adalah 0,709 dan 0,815, dan nilai *turnover intention* adalah 0,906 dan 0,924. Temuan ini menunjukkan bahwa konstruksi penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan reliabel, memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, dan layak untuk analisis lebih lanjut

Inner Model

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai kemampuan prediktif serta hubungan antar

konstruk dengan mempertimbangkan nilai R-Square (R^2), F-Square (f^2), dan *path coefficient*. Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, dengan kriteria 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah). Sementara itu, nilai f^2 dimanfaatkan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel, dengan kategori kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	*Keterangan*
Turnover Intention	0.344	0.298	Lemah
Dukungan Sosial	0.276	0.260	Lemah

Sumber data diolah: 2026

Hasil uji *inner model* menunjukkan bahwa nilai R-squared untuk variabel *turnover intention* adalah 0,344 dengan nilai adjusted R-squared sebesar 0,298, yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan 34,4% dari variabel *turnover intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, sehingga termasuk dalam kategori lemah. Selanjutnya, variabel dukungan sosial memperoleh nilai R-squared sebesar 0,276 dan adjusted R-squared sebesar 0,260, yang berarti bahwa variabel dalam model dapat menjelaskan 27,6% dari dukungan sosial dan juga termasuk dalam kategori lemah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan model untuk menjelaskan variabel endogen masih terbatas, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga memengaruhi variabel-variabel tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji *F-Square*

Variabel	Beban Kerja	Dukungan Sosial	*Turnover Intention*	Dukungan Sosial X Beban Kerja	keterangan
Beban Kerja		0.382	0.510		efek besar
Dukungan Sosial			0.026		efek kecil
Turnover Intention					
Dukungan Sosial X Beban Kerja			0.169		efek besar

Sumber data diolah: 2026

Hasil pengujian *effect size (f-square)* menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap dukungan sosial dengan nilai sebesar 0,382 serta terhadap *turnover intention* sebesar 0,510. Sementara itu, variabel dukungan sosial memiliki pengaruh yang kecil terhadap *turnover intention* dengan nilai sebesar 0,026**.** Adapun variabel moderasi dukungan sosial x beban kerja memiliki nilai sebesar 0,169 terhadap *turnover intention*, yang termasuk dalam kategori efek besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan interaksi antara dukungan sosial dan beban kerja memberikan kontribusi pengaruh yang relatif kuat dalam model, sedangkan dukungan sosial secara langsung memiliki pengaruh yang relatif lemah terhadap *turnover intention*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* untuk memperoleh statistik t dan nilai p. Hipotesis diterima jika statistik t > 1,96 atau nilai p < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Selanjutnya, pemeriksaan efek moderasi dukungan sosial pada hubungan antara beban kerja dan niat untuk berhenti kerja dilakukan dengan membentuk variabel interaksi. Efek moderasi yang signifikan dinyatakan jika hasil *bootstrapping* menunjukkan statistik t > 1,96 atau nilai p < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel moderasi mampu memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan dependen. (Ghozali I. dan Latan H., 2020).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	**Original sample (O)**	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**
Beban Kerja -> Dukungan Sosial	0.526	0.554	0.157	3.346	0.0010
Beban Kerja -> *Turnover Intention*	0.77	0.828	0.179	4.297	0.0000
Dukungan Sosial -> *Turnover Intention*	-0.155	-0.182	0.165	0.938	0.348
Dukungan Sosial X Beban Kerja -> *Turnover Intention*	0.301	0.318	0.129	2.338	0.0190

Sumber data diolah: 2026

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap dukungan sosial, dengan nilai koefisien sebesar 0,526, nilai *t-statistics* sebesar 3,346, dan *p-values* sebesar 0,0010, sehingga hipotesis diterima. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien sebesar 0,770, nilai *t-statistics* sebesar 4,297, dan *p-values* sebesar 0,0000, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Namun demikian, dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien sebesar -0,155, nilai *t-statistics* sebesar 0,938, dan *p-values* sebesar 0,348, sehingga hipotesis ditolak. Sementara itu, variabel moderasi dukungan sosial × beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien sebesar 0,301, nilai *t-statistics* sebesar 2,338, dan *p-values* sebesar 0,0190, sehingga hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan, dan dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention.*

KESIMPULAN

Hasil studi terhadap karyawan Unit Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab, sehingga menciptakan tekanan kerja. Lebih lanjut, beban kerja juga secara signifikan memengaruhi dukungan sosial, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar kebutuhan karyawan akan dukungan dari rekan kerja dan atasan. Namun, dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berhenti kerja, sehingga tidak dapat secara langsung mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti kerja. Di sisi lain, dukungan sosial bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan niat berhenti kerja, yang berarti bahwa dukungan sosial memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Oleh karena itu, bagi karyawan SPPG, beban kerja adalah faktor utama yang memengaruhi niat berhenti kerja, sedangkan dukungan sosial berperan dalam memperkuat hubungan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

Abdul, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kedai Kirani Coffee. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kedai Kirani Coffee*, *13*(1), 10–27.

Afuan, M. … Kumbara, V. B. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1*. *2*(1). https://doi.org/10.31933/JIMT

Bakker, A.B.,& Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In P.Y Chen & C.L Cooper. *Hospitality Management*, *16*.

Fitriantini, R. … Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal*

Distribusi, *8*(1), 23–38.

Ghozali I. dan Latan H. (2020). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.

Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, BebanIrvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review, 6(1), 117. https://d. *Binus Business Review*, *6*(1), 117.

Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, *2*(1), 11–20.

Oktawila, D., & Bagijo, H. E. (2025). Kedudukan Lembaga Negara Dalam Makan Bergizi Gratis JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]. *Jurnal Media Informatika {JUMIN}*, *6*(3), 1595–1602.

Rifka A.M, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Pengaruh Tuntutan Kerja, Dukungan Sosial, Terhadap Niat Pindah Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial Di Industri Garmen*. *2*(05), 306–312.

Saruksuk, D. … Hikmah Perkasa, D. (2023). Disiplin, Pengaruh, Kerja, Beban Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan . Global : Jurnal Lentera BITEP Volume 01 No 01 Agustus 2023 E ISSN : 3025-5503 https://lenteranusa.id/ Global : Jurnal Lentera BITEP. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, *01*(01), 43–53. https://lenteranusa.id/

Sofia, S., & Wisudawati, W. N. (2023). Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Turnover Intention pada Pekerja Barista. *Merpsy Journal*, *15*(1), 24. https://doi.org/10.22441/merpsy.v15i1.19752

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D*.

Surya, I. G. A. P. P. I. B. K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadapturnover Intentiondengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel PEMODERASI. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7, 2020 : 2790-2809 DOI: Https://Doi.Org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I07.P16 ISSN*, *9*(7), 1–23.

Wibowo, A., & Margono Setiawan, A. Y. (2021). *Intention with work stress as mediation and social support as moderated variables*. *19*(2).

Zulfirman, R. (2022). *Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di MAN 1 Medan*. *01*, 151–156.