

# **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions (Studi Kasus pada PT. ABC)**

**Ardhitya Bimaputra<sup>1</sup>, Parwoto<sup>2</sup>**

**Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Kranggan**

[ardhityabima@gmail.com](mailto:ardhityabima@gmail.com)<sup>1</sup>, [pakwoto19@gmail.com](mailto:pakwoto19@gmail.com)<sup>2</sup>

***Abstract.** The Effect of Workload, Job Satisfaction, and Work Motivation on Turnover Intention at PT ABC. This research was conducted to gain a more complete understanding of the Effect of Workload, Job Satisfaction, and Work Motivation on Turnover Intention at PT ABC. Based on the initial hypothesis this study consisted of four variables namely workload, job satisfaction, work motivation and turnover intention. This study uses various methods to study the feasibility of indicators on each variable so that an analytical model form that is relevant to the formulation of the problem raised at the beginning of the research can be obtained. The method used is using multiple linear regression. From the results of testing with a hypothesis. The value of the results of this study. Workload has no relationship and has no effect on turnover intention. Job satisfaction has a relationship and influences turnover intention. Work motivation has a relationship and affects turnover intention.*

**Keywords :** *Workload, Job Satisfaction, Work Motivation, and Turnover Intention*

**Abstrak.** Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intentions pada PT ABC. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intentions pada PT ABC. Berdasarkan hipotesis awal bahwa penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan turnover intention. Penelitian ini melalui berbagai tahap pengujian untuk mengetahui kelayakan indikator pada setiap variabel sehingga dapat diperoleh bentuk suatu model analisis yang relevan dengan perumusan masalah yang dikemukakan pada tahap awal penelitian. Metode yang dipergunakan adalah pendekatan regresi linear berganda. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara t value hasil penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap turnover intention. Motivasi kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap turnover intention.

**Kata kunci :** **Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Turnover Intention**

## **I. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan

(*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan, sumber daya manusia ini menunjang perusahaan dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya, maka untuk menghubungkan semua cakupan sumber daya manusia perlu adanya manajerial yang baik. PT. ABC merupakan salah satu perusahaan konstruksi di Indonesia, yang selalu mengutamakan kualitas mutu yang baik sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap karyawan atau staff pada PT ABC. Dalam perusahaan ini terdapat fenomena budaya kerja seperti karyawan atau staff tidak memiliki jam kerja yang ideal, rata-rata karyawan pada proyek ini memiliki jam kerja

selama 12 jam /hari dan tanpa pendapatan tambahan. Sehingga apakah perihal tersebut dapat mengurangi kinerja kerja karyawan, karyawan menjadi tidak loyal, karyawan mengabaikan

pekerjaan seperti mangkir atau datang terlambat mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat.

**Tabel 1. Presentase Turnover Karyawan PT. ABC**

Tahun	Jumlah Turnover	Turnover (%)	Ket.
2017	12	10,17%	Total Populasi 118
2018	14	11,86%	Karyawan
2019	18	15,25%	

Sumber : Data PT. ABC, 2017-2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan PT ABC terjadi peningkatan di tahun 2017 sebesar 10,17%, 2018 sebesar 11,86% dan tahun 2019 15,25% (sumber data PT. ABC). Sementara standar turnover menurut Gilies (1998) yaitu sebesar 10% masih dianggap normal, namun demikian melihat data pada PT. ABC yang setiap tahunnya meningkat maka perlu dilakukan penelitian penyebab turnover tersebut. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). Menurut Robbins dan Judge (2010:38), turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan

oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Upaya untuk mengendalikan dan menurunkan turnover, dapat dimulai dengan menghilangkan Turnover karyawan (Pareke, 2010). Untuk mengetahui penyebab dari turnover pada PT. ABC peneliti melakukan survei pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner pada 30 orang karyawan dengan memberikan ranking teratas sampai bawah (1 sampai dengan 10) terhadap faktor yang mempengaruhi turnover intention.

**Tabel 2. Persepsi Pegawai tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan**

Faktor-Faktor	Jumlah	
Kepuasan Kerja	26	86,7%
Beban Kerja	28	93,3%
Stres Kerja	20	66,7%
Kompensasi	15	50,0%
Jenjang Karir	16	53,3%
Komitmen Organisasi	11	36,7%
Pengembangan dan CPD	8	26,7%
Lingkungan	6	20,0%
Kurang ada tantangan	6	20,0%
Motivasi	24	80,0%

Sumber : Hasil olah peneliti (2019)

Tabel 2. diatas menjelaskan faktor yang sangat mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja ranking ke 1 (93,3%), kepuasan kerja berada pada ranking ke 2 (86,7%) dan motivasi pada ranking ke 3 (80,0%), dari faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan tersebutlah yang menjadi rujukan penelitian, hal ini diperkuat juga oleh hasil penelitian Saba et al (2014) yaitu turnover intention karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan semua variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi. Penelitian yang lainnya yaitu

Mona et al (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 26%.

Melihat kondisi seperti tersebut diatas apakah berpengaruh pada beban kerja karyawan dan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Oleh karenanya untuk mendapatkan informasi langsung dari karyawan PT. ABC, peneliti melakukan pra riset dengan cara menyebar kuisisioner kepada 30 orang

karyawan PT. ABC, dan hasil dari penelitian pra riset tersebut dijadikan rujukan bagi peneliti.

**Tabel 3. Hasil Pra Riset tentang Beban Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sering diminta untuk menyelesaikan tugas saya dalam waktu yang singkat	17 57%	13 43%
2	Saya sering mendapatkan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan unit kerja	28 93%	2 7%
3	Saya jarang mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi	22 73%	8 27%
4	Pekerjaan yang saya lakukan seringkali tidak pernah disupervisi oleh atasan saya	16 53%	14 47%
5	Saya sering melakukan pekerjaan yang bukan menjadi kewenangan saya	11 37%	19 63%

Sumber : Hasil olah peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 3. diatas, hasil pra riset diketahui bahwa responden menyatakan bahwa karyawan mendapat pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan dan tugas - tugas yang diberikan seringkali diminta untuk segera diselesaikan dengan waktu yang cukup singkat serta karyawan yang mempunyai prestasi kinerja baik jarang mendapatkan pujian dari atasan. Penelitian yang dilakukan Askiyanto et al, (2018) menunjukkan bahwa beban kerja, tekanan kerja dan iklim organisasi memiliki efek langsung pada intensi turnover, sedangkan hasil penelitian Abdul Mateen et al (2015) menunjukkan adanya pengaruh

yang signifikan dan positif antara stres kerja dan beban kerja dan adanya korelasi antara Beban Kerja dan Turnover Intention. Sedangkan penelitian dari Tajmal Farooq Abbasi et al (2014) Hasil menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja memiliki efek negatif pada stres dan penelitian Hammam Zaki et al (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan dengan turnover karyawan, karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan turnover dibandingkan karyawan yang memiliki beban kerja standar.

**Tabel 4. Hasil Pra riset tentang Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Balas jasa (upah/gaji) yang saya/rekan kerja terima sudah sesuai dengan nilai pekerjaan	10 33%	20 67%
2	Saya bekerja hanya untuk mencari upah (uang/gaji)	12 40%	18 60%
3	Tunjangan dan kompensasi yang terima saat ini sudah memenuhi harapan	8 27%	22 73%
4	Saya dalam bekerja selalu mendapat evaluasi pekerjaan	14 47%	16 53%
5	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari saya	14 47%	16 53%

Sumber : Hasil olah peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, hasil pra riset diketahui bahwa responden menyatakan bahwa balas jasa (upah/gaji) yang karyawan terima tidak sesuai dengan nilai pekerjaan, serta tunjangan dan

kompensasi yang karyawan terima saat ini belum memenuhi harapan.

**Tabel 5. Hasil Pra Riset tentang Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya membangun hubungan secara harmonis antar karyawan, dan dengan atasan	12 40%	18 60%
2	Saya diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja	8 27%	22 73%
3	Terdapat jenjang karir yang jelas dalam perusahaan	5 17%	25 83%
4	Saya mendapatkan peningkatan pendapatan disetiap tahunnya	2 7%	28 93%
5	Saya mendapatkan pelatihan kemampuan dalam beberapa periode	10 33%	20 67%

Sumber : Hasil olah peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil pra riset diketahui bahwa responden menyatakan bahwa karyawan tidak diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja, didalam perusahaan jenjang karir yang jelas masih diragukan, peningkatan

pendapatan disetiap tahunnya tidak teralisasi, serta didalam beberapa periode karyawan tidak mendapatkan pelatihan softskill maupun hardskill untuk mengasah kemampuan karyawan agar dapat berkembang.

**Tabel 6. Hasil Pra Riset tentang Turnover Intention Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan ini karena berbagai faktor	17 57%	13 43%
2	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena ingin melanjutkan pendidikan	8 27%	22 73%
3	Saya berniat untuk melamar menjadi karyawan di perusahaan lain	14 47%	16 53%
4	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika ada tawaran yang lebih baik	25 83%	5 17%
5	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat karena ingin mutasi / pindah diperusahaan yang lain	17 57%	13 43%

Sumber : Hasil olah peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, hasil pra riset diketahui bahwa responden menyatakan bahwa responden sering berpikir untuk meninggalkan organisasi ini tersebut karena berbagai faktor, karyawan ingin keluar apabila ada tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain dan karyawan berpikir akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Penelitian yang dilakukan Linyi Song et al (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik hubungan dengan stres, pengalaman, gaji, dukungan kepemimpinan,

kepuasan kerja, komitmen organisasi dengan turnover intention karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Yoon et al (2010), hasil penelitian turnover intention secara signifikan berkorelasi dengan stres kerja dan beban kerja, dan posisi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah sistem organisasi, depersonalisasi, lingkungan fisik, posisi kerja, dan iklim kerja.

Didalam Hammam Zaki, Marzolina, Program Pasca Sarjana Universitas Riau – 2016

menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berpotensi meningkatnya turnover intention pada karyawan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka turnover intention pada karyawan menurun.

Pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT ABC Jakarta.”**

### 1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap **Turnover Intention di PT ABC**.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap **Turnover Intention di PT ABC**.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap **Turnover Intention di PT ABC**.

## II. Kerangka Teoritis dan Hipotesis

### 2.1. Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011:106) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Putu Melati et. al (2015:1150) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stress bekerja.

Menurut Hart dan Staveland, mengklarifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsic dalam pekerjaan sebagai berikut :

#### 1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi

kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan saran tempat kerja yang nyaman dan memadai.

#### 2. Tuntutan Tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Armstrong & Taylor (2014:168) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan adanya kepuasan kerja. Sikap yang negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins & Judge (2013:74) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik individu karyawannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah menghasilkan perasaan negatif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2013) mengukur kepuasan kerja dengan beberapa dimensi dan indikator yang terdiri dari:

1. Pekerjaan (*work*) yaitu sifat asli dan isi dari pekerjaan yang melekat pada karyawan yang bersangkutan. Indikator :
  - a. Puas dengan pekerjaan yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya.
  - b. Tugas yang diinginkan yaitu karyawan merasa tugas yang diberikan merupakan hal yang diinginkannya.
2. Upah (*wage*) yaitu sejumlah kompensasi yang diterima dan hal ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Indikator:
  - a. Puas dengan gaji yaitu karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya.
  - b. Perbandingan gaji dengan tanggung jawab yaitu karyawan merasa sebanding antara gaji yang diterimanya dengan tanggung jawab yang dibebankannya.
3. Pengawasan atasan (*supervison*) yaitu kemampuan atasan dalam melakukan

pengawasan terhadap karyawan yang menunjukkan sikap peduli dan perhatian dan memberikan bantuan teknis dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Indikator:

- a. Puas dengan atasan yaitu karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
  - b. Kontrol yang efektif yaitu karyawan merasa pengawasan yang dilakukan atasan berjalan efektif.
4. Peluang promosi (*Promotion Opportunities*) yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dan pengembangan karir. Indikator:
- a. Puas dengan peluang promosi yaitu karyawan merasa puas dengan peluang promosi yang diberikan oleh manajemen..
  - b. Promosi sesuai dengan kemampuan yaitu karyawan merasa promosi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
5. Hubungan dengan rekan kerja (*Relationships with co-workers*) yaitu hubungan profesionalitas yang terjalin antar sesama rekan kerja. Indikator:
- a. Kerjasama yang baik yaitu karyawan merasa kerjasama yang tercipta dengan rekan kerja berjalan dengan baik.
  - b. Motivasi dari rekan kerja yaitu karyawan merasa adanya motivasi dan dukungan dari rekan kerja.

### 2.3. Motivasi Kerja

Menurut Kreiner dan Kinicki (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Robbins (2015:127) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Greenberg dan Baron (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*erouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia untuk menuju pada pencapaian tujuan.

Pada umumnya motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang

bersangkutan memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks. Dalam memenuhi kebutuhan, menurut David McClelland (1966) terdapat tiga dimensi motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi prestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Motivasi kekuatan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3. Motivasi afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social. Orang-orang seperti ini akan bekerja lebih baik lagi apabila mereka dipuji atas sikap dan kerjasama mereka menyenangkan.

### 2.4. Turnover Intention

Menurut Zeffane (2015) menyatakan bahwa Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Turnover intention yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. Turnover intention dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan. Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Turnover intention adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari Turnover intention menurut menurut Chen Z. X., dan Fransesco A. M (2000), yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar  
Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan.  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.  
Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

## 2.5. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Merujuk kepada kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

1. H1 : Beban kerja diduga berpengaruh positif terhadap Turnover intention di PT ABC.
2. H2 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap Turnover intention di PT ABC.
3. H3 : Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap Turnover intention di PT ABC.

## III. Metode Penelitian

Desain penelitian bersifat kausal, kausal adalah hubungan sebab akibat dikarenakan yang akan diteliti pengaruh antara variable dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan diukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif/hubungan. Dalam penelitian asosiatif terkandung rumusan hipotesis yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Untuk menjawab rumusan hipotesis deskriptif dan asosiatif tersebut digunakan metode penelitian deskriptif dan metode survei dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif menggunakan populasi besar dengan dan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Variable operasional adalah pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran yang ditekankan pada sifat-sifat konsep yang dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2016). Penelitian ini mempunyai tiga variabel bebas yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motvasi Kerja ( $X_3$ )

serta satu variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y).

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang dianalisis Menurut Sutawijaya (2015) dengan menggunakan skala nilai-nilai variabel penelitian dapat diukur dalam bentuk angka sehingga menganalisis hasil penelitian dapat lebih akurat dan komunikatif. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert, hal ini dikarenakan alat pengukuran terhadap variabel yang telah ditentukan dalam penelitian dengan menggunakan skala likert dapat menentukan indikator serta menyusun instrument yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata yaitu:

- a. Sangat setuju (SS): Skor 5
- b. Setuju (S): Skor 4
- c. Kurang setuju (KS): Skor 3
- d. Tidak setuju (TS): Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) 1

## IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap hasil kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dari butir-butir pertanyaan kuesioner yang mewakili Kompetensi kerja dan kinerja. Validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,180 dengan signifikansi 0,05 maka dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel Beban kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
TO 1	0.724	0.180	Valid
TO 2	0.750	0.180	Valid
TO 3	0.372	0.180	Valid
TO 4	0.235	0.180	Valid
TO 5	0.365	0.180	Valid
TO 6	0.520	0.180	Valid
TO 7	0.352	0.180	Valid
TO 8	0.507	0.180	Valid
TO 9	0.402	0.180	Valid
TO 10	0.451	0.180	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 7. bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,180 sehingga dapat disimpulkan bahwa

ke-10 butir pernyataan turnover intention tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel beban kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
BK 1	0.772	0.180	Valid
BK 2	0.870	0.180	Valid
BK 3	0.337	0.180	Valid
BK 4	0.225	0.180	Valid
BK 5	0.325	0.180	Valid
BK 6	0.878	0.180	Valid
BK 7	0.848	0.180	Valid
BK 8	0.214	0.180	Valid
BK 9	0.892	0.180	Valid
BK 10	0.261	0.180	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 8. bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,180 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan beban kerja tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
KK 1	0.855	0.180	Valid
KK 2	0.846	0.180	Valid
KK 3	0.515	0.180	Valid
KK 4	0.327	0.180	Valid
KK 5	0.419	0.180	Valid
KK 6	0.337	0.180	Valid
KK 7	0.300	0.180	Valid
KK 8	0.826	0.180	Valid
KK 9	0.822	0.180	Valid
KK 10	0.492	0.180	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 9. bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,180 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan kepuasan kerja tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk pernyataan variabel motivasi kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
MO 1	0.702	0.180	Valid
MO 2	0.528	0.180	Valid
MO 3	0.508	0.180	Valid
MO 4	0.403	0.180	Valid
MO 5	0.584	0.180	Valid
MO 6	0.311	0.180	Valid
MO 7	0.499	0.180	Valid
MO 8	0.524	0.180	Valid
MO 9	0.459	0.180	Valid
MO 10	0.382	0.180	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 10. bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,180 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan motivasi kerja tersebut valid.

Perhitungan reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten

jika pengukuran tersebut dapat diulang. Dalam perhitungan reabilitas ini digunakan program SPSS versi 22.0 dengan formula *Alpha Cronbach's*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

Pengukuran reabilitas berkenaan dengan konsistensi dan keakuratan pengukuran. Hasil uji reliabilitas yang didapat dari butir-butir pertanyaan/pernyataan kuesioner Beban Kerja

(X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Turnover Intention (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Turnover Intention (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10
.801	10
.650	10
.619	10

Hasil nilai *cronbach's alpha* Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Turnover Intention (Y) adalah > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari variabel tersebut

reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.1. Uji Normalitas

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66895497
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.369

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 11 merumuskan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > dari 0,05 yaitu 0,369 maka dapat disimpulkan variabel beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan turnover intention berdistribusi normal.

##### 4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka akan terjadi multikolinearitas, sedangkan jika *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 13. Hasil Analisis Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.157	1.826		5.562	.000			
Beban_Kerja (X1)	-.059	.069	-.083	-.851	.396	.212	4.725	
Kepuasan_Kerja (X2)	.489	.091	.650	5.396	.000	.139	7.217	
Motivasi (X3)	.322	.075	.339	4.313	.000	.326	3.066	

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh masing-masing variabel bebas Beban kerja memiliki nilai *VIF* 4,725, Kepuasan kerja

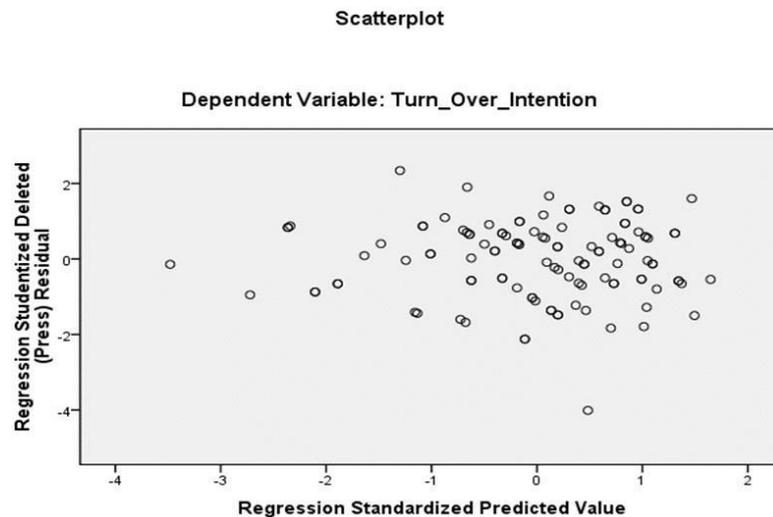
7,217, Motivasi 3,066. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari persyaratan minimal (>0,1) dan nilai *VIF* lebih rendah dari persyaratan (<10) maka

analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah korelasi antara variabel bebas.

#### 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada

atau tidaknya kesamaan *varians* 1 (satu) pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



**Gambar 1. Hasil Analisis Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada data.

#### 4.3 Teknik Analisis Data

##### 4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

**Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.157	1.826		5.562	.000		
Beban_Kerja (X1)	-.059	.069	-.083	-.851	.396	.212	4.725
Kepuasan_Kerja (X2)	.489	.091	.650	5.396	.000	.139	7.217
Motivasi (X3)	.322	.075	.339	4.313	.000	.326	3.066

a. Dependent Variable: Turn\_Over\_Intention

Berdasarkan hasil pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,083 X_1 + 0,650 X_2 + 0,339 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Koefisien Beban Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien Beban kerja sebesar -0,083. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1

skor untuk beban kerja akan diikuti terjadi kenaikan *turnover intention* sebesar -0,083.

2) Koefisien Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,650. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan kerja akan diikuti terjadi kenaikan *turnover intention* sebesar 0,650.

- 3) Koefisien Motivasi ( $X_3$ )  
 Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,339.  
 Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1

skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi  
 kenaikan *turnover intention* sebesar 0,339.

**Tabel 15. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.764	1.69077	1.722

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Turn\_Over\_Intention

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan adalah sebesar 0,764 hal ini berarti 76,4% variasi variabel terikat turnover intentions dapat dijelaskan oleh tiga variasi variabel bebas yaitu beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 76,4% = 23,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. Uji Regresi Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F tabel maka dinyatakan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut :

**Tabel 16. Hasil Analisis Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.937	3	364.646	127.556	.000 <sup>a</sup>
	Residual	325.893	114	2.859		
	<b>Total</b>	<b>1419.831</b>	<b>117</b>			

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, Kepuasan\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Turn\_Over\_Intention

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi dengan variabel terikat yaitu Turnover Intention diperoleh F hitung = 127,556 dan F tabel adalah 2,68. F hitung 127,556 > F tabel 2,68 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> terbukti bahwa ada pengaruh langsung dan positif Beban Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Turnover Intention (Y) dan berarti model regresi

dapat menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.

#### 4.3.2 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan signifikan atau tidak pengaruh 1(satu) variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel 17. Hasil Analisis Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.157	1.826		5.562	.000		
Beban_Kerja	-.059	.069	-.083	-.851	.396	.212	4.725
Kepuasan_Kerja	.489	.091	.650	5.396	.000	.139	7.217
Motivasi	.322	.075	.339	4.313	.000	.326	3.066

a. Dependent Variable: Turn\_Over\_Intention

**a) Hasil Uji t Variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention**

Dari hasil pengujian dengan hipotesis uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,851. Sedangkan statistik table (t tabel) sebesar 1,980. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pegawai.

**b) Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Dari hasil pengujian dengan hipotesis uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai t-

hitung sebesar 5,396. Sedangkan statistik table (t tabel) sebesar 1,980. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai.

**c) Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap Turnover Intention**

Dari hasil pengujian dengan hipotesis uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Motivasi (X3) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,313. Sedangkan statistik table (t tabel) sebesar 1,980. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai.

**4.4. Hasil Analisis Korelasi Antar Dimensi**

**Tabel 18. Korelasi Antar Dimensi**

			Pikiran untuk keluar	Keinginan untuk mencari lowongan	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang	
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	Pearson Correlation	.803**	.355**	.078	
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.402	
		N	118	118	118	
	Tuntutan Tugas	Pearson Correlation	.699**	.197*	.177	
		Sig. (2-tailed)	.000	.032	.055	
		N	118	118	118	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan ( <i>work</i> )	Pearson Correlation	.776**	.165	.247**	
		Sig. (2-tailed)	.000	.075	.007	
		N	118	118	118	
	Urahan ( <i>wage</i> )	Pearson Correlation	.546**	.020	-.039	
		Sig. (2-tailed)	.000	.828	.674	
		N	118	118	118	
	Pengawasan atasan ( <i>supervison</i> )	Pearson Correlation	.212*	.847**	.285**	
		Sig. (2-tailed)	.021	.000	.002	
		N	118	118	118	
		Peluang promosi ( <i>Promotion Opportunities</i> )	Pearson Correlation	.692**	.595**	.098
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	.291
			N	118	118	118
	Hubungan dengan rekan kerja ( <i>Relationships with co-workers</i> )	Pearson Correlation	.888**	.263**	.196*	
		Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	
		N	118	118	118	
	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	Pearson Correlation	.934**	.225*	.141
			Sig. (2-tailed)	.000	.014	.127
			N	118	118	118
Kebutuhan akan kekuatan		Pearson Correlation	.220*	.968**	.147	
		Sig. (2-tailed)	.016	.000	.111	
		N	118	118	118	
Kebutuhan akan afiliasi		Pearson Correlation	.071	.300**	.294**	
		Sig. (2-tailed)	.446	.001	.001	
		N	118	118	118	

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi tertinggi antara variabel Beban kerja dengan variabel turnover intention berada pada dimensi peran tuntutan fisik dan pikiran untuk keluar dari perusahaan dengan nilai korelasi 0,803 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya tuntutan pekerjaan yang bersifat pekerjaan fisik dan memiliki tingkat resiko keselamatan yang tinggi dapat menimbulkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil dari korelasi tertinggi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel turnover intention berada pada dimensi hubungan dengan rekan kerja dan dimensi pikiran untuk keluar pada variabel turnover intention dengan nilai korelasi sebesar 0,888 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Dalam hal ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang baik dapat menciptakan suasana bekerja menjadi lebih baik sehingga meminimalkan tingkat pikiran untuk keluar dari perusahaan. Saran aplikatif yang bisa dilakukan adalah development day dalam seminggu sekali untuk bermain game agar hubungan dengan rekan kerja terbina dengan baik, membuat agenda disetiap harinya melakukan briefing terkait permasalahan pekerjaan agar menciptakan solusi-solusi disetiap permasalahannya sehingga menciptakan kepuasan pekerjaan disetiap karyawannya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa korelasi tertinggi sebesar 0,968 berasal dari hubungan antara motivasi kerja yang berkorelasi dengan keinginan untuk mencari lowongan. Saran aplikatif untuk menurunkan keinginan untuk mencari lowongan dengan cara memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat kepada karyawannya agar karyawan merasa dihargai didalam perusahaan sehingga menciptakan rasa memiliki kekuatan dan keyakinan diri disetiap karyawannya.

## V. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover intention artinya hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dari indikator tuntutan fisik dan tuntutan tugas, bukan merupakan salah satu dimensi yang mempengaruhi atau bukan merupakan prediktor dari turnover intention.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap turnover intention. Artinya kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja, pengawasan atasan dan pekerjaan agar turnover intention menurun.
3. Motivasi memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap Turnover intention pada pegawai. Artinya motivasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan akan kekuatan, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi agar Turnover intention menurun.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian hubungan Beban kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Turnover intention pada pegawai dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Motivasi dengan dimensi kebutuhan akan kekuatan merupakan dimensi yang paling kuat karena itu pihak manajemen perusahaan dapat memfokuskan untuk melakukan evaluasi dari struktur organisasi perusahaan karena berdasarkan penelitian terdapat kurang jelasnya jalur koordinasi antar bidang pekerjaan sehingga pimpinan bagian merasa tidak memiliki peran yang maksimal didalam bagiannya menimbulkan rendah motivasi bekerja.
2. Kepuasan kerja dengan dimensi hubungan dengan rekan kerja merupakan dimensi yang cukup kuat mempengaruhi pikiran untuk meninggalkan organisasi oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja dengan membuat sebuah agenda meeting harian atau minimal mingguan untuk saling membantu menyelesaikan permasalahan atau mencari solusi dari sebuah permasalahan dengan bersama-sama. Dengan hal itu diharapkan dapat memperbaiki hubungan dengan rekan kerja didalam perusahaan.
3. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti dari faktor beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi yang mempengaruhi turnover intention tapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor lain seperti stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang mempengaruhi tingkat turnover intention mengingat didalam penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Abdul Mateen, Badshah Hussain, Muhammad Sohail, dan Amjad Khan. (2015). *Factors Affecting Job Turnover: A Case Study of Privare Schools of District Swat*. Pakistan
- Adam Tirtaputra, Lie Tjoen Tjie, dan Frensen Salim. (2017). *Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan*. Jakarta
- Bonaventura Ridya Putra. (2012). *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Vol 1 No 2 Tahun 2012 : 72-81
- Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, dan Moh. Mukeri Warso. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Semarang
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hammam Zaki, dan Marzolina. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru*. Riau
- I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turover Intention Serta Dampaknya Terhadap Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta*. Bali
- Ibrahim et al. (2012). *Effect of job satisfaction on turnover: An empirical investigation on Nigerian banking Industry*. Nigeria
- Linyi Song. (2016). *A Study of Factor Influencing Turnover intentions of King Power Group at Downtown Area in Bangkok*. Thailand
- Mahmoud Kamal Abouraia, dan Saad Mohammed Othman. (2017). *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover intentions: The Direct Effects among Bank Representatives*. UAE
- Masyhudzulhak. (2017). *Manajemen Strategi: Formulasi Implementasi Pengendalian*. LP2S. Bengkulu
- Michael Teng, Zaiton Hassan, Mark Kasa, N.F Abdullah, Rusli Ahmad, Nik Norsyamimi. (2017). *The Relationship Between Workload And Student' Disruptive Behaviours With Turnover Intentions Among Academicians Of Private Higher Educations Institutions: Boredom At Workplace As Mediator*. Malaysia
- Moh. Askiyanto, Budi Eko Soetjipto, dan Suharto. (2018). *The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable*. Malang
- Muhammad Imran Qureshi, Mehwish Iftikhar, Syed Gohar Abbas, Umar Hassan, Khalid Khan, dan Khalid Zaman. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. Pakistan
- Muhammad Imran Qureshi, Raja Ahmed Jamil, Dr. Saeed Lodhi, dan Dr. Imran Naseem. (2012). *Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions: Destiny or Choice*. Pakistan
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan. (2017). *The effect of work, environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotel and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management 17 (12), 1337-1358
- Reseliani Mahrofi, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Malang
- Tajmal Farooq Abbasi. (2014). *Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction and Turnover intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics*. Pakistan
- Yoon, Geum-Suk. Kim, dan Souk Young. (2010). *Influence of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurse The University of Nursing Administration Korean*. Korean