

The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at P. Astra International Tbk-Tso Auto 2000

Yosevina Gracia Manurung^{1*}, Dionisius Sihombing²
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: Yosevina Gracia Manurung yosevina78@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Turnover Intention, Workload, Job Satisfaction

Received : 06 November

Revised : 07 December

Accepted: 08 January

©2022 Manurung, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and job satisfaction on employee turnover intention at pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisan. The sampling technique in this study was purposive sampling with a total sample of 56 employees of pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisan. The data collection technique of this research used an instrument in the form of a questionnaire in which each statement item had been tested for validity and reliability. The scoring of the answers to the questionnaire uses a likert scale. The data analysis of this study used linear regression analysis and hypothesis testing using t test, f test and coefficient of determination (r^2) which was carried out with the help of spss 21 software for windows. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention as evidenced by the value of tcount greater than ttable ($5.577 > 2.00404$). With a significant value ($0.000 < 0.05$). Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention as evidenced by the value of tcount greater than ttable ($-4,187 > 2,00488$).

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk-Tso Auto 2000 Kisaran

Yosevina Gracia Manurung^{1*}, Dionisius Sihombing²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: Yosevina Gracia Manurung yosevina78@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Turnover Intention, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Received : 06 November

Revised : 07 December

Accepted: 08 January

©2022 Manurung, Sihombing: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 56 orang karyawan pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuisisioner yang setiap item pernyataannya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pemberian skor jawaban pada kuisisioner menggunakan skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2) yang dilakukan dengan bantuan software spss 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,577 > 2,00404$).

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran penting sebagai aset perusahaan dalam melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh oracle (dalam ramadhany, dkk 2014:312) bahwa kehadiran karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan harus sebisa mungkin dalam mempertahankan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencegah timbulnya biaya dari turnover. Namun kenyataannya sering kali ditemukan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawan sehingga mengakibatkan timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan ini menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengurangi tingkat turnover karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover karyawan karena tingkat turnover yang tinggi dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat randhawa (2007:150) yang menyatakan bahwa perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah yang penting, dimana arti penting tersebut terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam perusahaan jika tingkat turnover karyawan tinggi. Karena jika perusahaan tidak terlalu memperhatikan karyawan, maka dapat mengakibatkan kurangnya semangat kerja para karyawan yang menimbulkan penurunan kinerja dan dapat berdampak bagi karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh halimah (2016) yang mengungkapkan karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Ada kalanya pergantian karyawan membawa dampak positif untuk perusahaan. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik dan merugikan perusahaan baik dari segi hilangnya waktu maupun biaya. Saat ini employee turnover (keluar masuknya karyawan dalam perusahaan) adalah masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir (boss, 2018). Dari hasil survey michael page indonesia, hampir tiga perempat responden karyawan indonesia (72%) menyatakan bahwa mereka akan berpindah pekerjaan (mencari pekerjaan lain) dalam 1 tahun ke depan. Saat ini fenomena turnover intention telah menjadi persoalan serius bagi banyak perusahaan dan perusahaan juga menjadi mengalami masalah karena ketika proses rekrutmen yang sudah berhasil merekrut karyawan yang berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan yang telah direkrut tersebut lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain. Karena jika tingginya tingkat turnover maka dapat menimbulkan banyak masalah seperti terkendalanya pekerjaan yang belum diselesaikan karyawan yang keluar, perusahaan menjadi tidak dapat membuat target penjualan yang tinggi, besarnya biaya tambahan dalam pengelolaan sdm yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru juga biaya pesangon untuk karyawan yang keluar, serta menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan dan rendahnya produktivitas, dan juga

bisa membuat proses operasional perusahaan terganggu karena karyawan yang berpengalaman keluar sementara perusahaan harus mengganti dan mempersiapkan karyawan lain untuk mengambil alih posisi yang ditinggalkan.

Selanjutnya, qureshi (2012:236) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Seperti berdasarkan hasil observasi peneliti di pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran bahwasanya beban kerja dan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Seperti pada penelitian oleh khomaryah et al. (2020:38) salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu beban kerja. Selain itu, terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh riani & putra (2017) dalam judul “pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan” yang hasilnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka dapat membuat karyawan akan merasa semakin terbebani dan membuat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor seianjutnya yang diindikasikan mempunyai pengaruh pada turnover intention karyawan adalah kepuasan kerja. Seperti yang dinyatakan oleh siagian (2011:297) bahwa salah satu yang menyebabkan timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat kerja sekarang, penyebab ketidakpuasan itu bermacam-macam seperti hubungan antar rekan kerja maupun atasan tidak baik, penghasilan yang dirasakan rendah, kondisi kerja kurang memuaskan, pekerjaan tidak sesuai dan faktor lainnya. Menurut mangkunegara (2013:118) terdapat hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention yaitu kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengakibatkan turnover karyawan rendah, sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah biasanya turnover-nya lebih tinggi. Menurut robbins dan judge (2015:601) dalam pernyataan “increases in job satisfaction lead to reduced turnover,” yang artinya kepuasan kerja yang meningkat dapat menyebabkan turnover yang lebih rendah. Selain itu, terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh rijasawitri & suana (2020) dalam judul “pengaruh kepuasan kerja terhadap, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan membuat turnover intention karyawan semakin rendah. Jadi, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di pt. Astra internasional tbk-tso auto 2000 kisaran”**

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (robbins & judge, 2015:128). Selanjutnya menurut putra (2016) turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas tentang turnover intention, maka didapat bahwa turnover intention merupakan kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan ataupun pekerjaannya saat ini. Dan hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dampak turnover bagi perusahaan adalah biaya dalam seleksi karyawan, biaya pelatihan karyawan, apa yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru, tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya lebih tinggi, adanya produksi yang hilang saat pergantian karyawan, peralatan produksi menjadi tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, menjadi perlu melakukan kerja lembur (dharma,2013:3). Menurut mobley (2011:150) juga mengemukakan ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
Mencerminkan karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang diawali ketidakpuasan kerja karyawan
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
Jika karyawannya sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang lebih baik
3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kegiatan yang memerlukan kemampuan atau proses mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik psikis maupun fisik (dhania & dihini, 2010:16). Ketika karyawan diberikan tugas maka harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Namun apabila tugas itu tidak dapat diselesaikan sesuai target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 yaitu: faktor internal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh,

status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis); dan faktor eksternal seperti: lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Menurut Manuaba (dalam Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang susai maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Putra (2012:22) terdapat tiga indikator beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya
3. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Kepuasan Kerja

Menurut Edison, dkk (2017:210) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Hasibuan (2014:203) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2017:121) indikator kepuasan:

1. Pekerjaan itu sendiri yang terbagi atas pekerjaan sesuai dengan keahlian, tugas yang penting dan peluang dalam pengambilan keputusan.
2. Imbalan yang terbagi atas gaji sesuai standart perusahaan, gaji juga sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan bonus sesuai dengan kemampuan.
3. Kesempatan promosi yang terbagi atas kesempatan secara adil dan kesempatan promosi sesuai dengan prestasi karyawan.
4. Pengawasan yang terbagi atas memperlakukan bawahan dengan cara yang baik dan adanya perhatian dari atasan dalam melakukan pekerjaan.
5. Rekan kerja yaitu, kesesuaian terhadap rekan kerja mengenal hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen berbentuk kuisioner yang dibagikan kepada karyawan pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Adapun sampel penelitian ini adalah berjumlah 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang artinya menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu, karena sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yaitu karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan karyawan tetap. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa angket yang dirancang berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Sebelum disebarkan, tingkat validitas dan reliabilitas angket telah diuji terlebih dahulu. Dalam menganalisis data penelitian, pengujian terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (r²). Perhitungan dilakukan dengan bantuan software spss 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh kedua variabel independen yaitu variabel beban kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) terhadap variabel dependen (y) yaitu *turnover intention*. Persamaan regresi linear berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,751	4,714		3,341	,002
Beban Kerja	1,101	,197	,592	5,577	,000
Kepuasan Kerja	-,422	,101	-,444	-4,187	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas, maka diketahui hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,751 + 1,101x_1 + (- 0,422)X_2 + E$$

Yang artinya sebagai berikut :

1. Nilai konstan (a) variabel *turnover intention* (y) sebesar 15,751. Yang menyatakan bahwa jika tidak ada variabel beban kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2), maka variabel *turnover intention* (y) sebesar 15,751.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (x1) sebesar 1,101. Yang menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja (x1) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (y) akan meningkat sebesar 1,101. Dan sebaliknya jika terjadi penurunan variabel beban kerja (x1) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (y) akan menurun sebesar 1,101.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (x2) sebesar - 0,422. Yang menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (x2) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (y) akan meningkat sebesar - 0,422. Dan sebaliknya jika terjadi penurunan variabel kepuasan kerja (x2) sebesar 1 satuan maka variabel *turnover intention* (y) akan menurun sebesar - 0,422.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (x) yaitu beban kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) masing-masing mempengaruhi variabel dependen (y) yaitu *turnover intention*. Pada penelitian ini uji t dilakukan dengan dengan bantuan program spss versi 21. Untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dapat dilihat dari nilai signifikannya. Dengan kriteria variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial apabila nilai thitung > ttabel dan nilai sig. Atau signifikan normal < 0,05 maka h0 ditolak dan ha diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,751	4,714		3,341	,002
Beban Kerja	1,101	,197	,592	5,577	,000
Kepuasan Kerja	-,422	,101	-,444	-4,187	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel 2. Di atas, diketahui bahwa variabel beban kerja (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel beban kerja sebesar 5,577. Nilai tersebut

lebih besar dari nilai ttabel 2.00488 dengan $df = 54$ ($5,577 > 2.00488$). Dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka h_0 ditolak dan h_a diterima. Selanjutnya variabel kepuasan kerja (x_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel kepuasan kerja sebesar $-4,187$. Nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel 2.00488 dengan $df = 54$ ($-4,187 > 2.00488$). Dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka h_0 ditolak dan h_a diterima.

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (x) yaitu beban kerja (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (y) yaitu turnover intention. Pada penelitian ini uji f dilakukan dengan bantuan program spss versi 21. Untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak pengaruh variabel independen (x_1 dan x_2) secara bersama - sama terhadap variabel dependen (y) dapat dilihat dari nilai signifikannya. Dengan kriteria variabel independen secara bersama - sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig. Atau signifikan normal $< 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F).

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444,609	2	722,304	20,145	.000 ^b
	Residual	1900,373	53	35,856		
	Total	3344,982	55			

Berdasarkan tabel 3. Di atas, diketahui bahwa variabel beban kerja (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) secara bersama - sama berpengaruh terhadap turnover intention (y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai fhitung sebesar 20,145. Nilai tersebut lebih besar dari nilai ftabel = 3.17 dengan $df = 2;54$ ($20,145 > 3.17$). Dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka h_0 ditolak dan h_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar persentase pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,657 ^a	,432	,410	5,98800

Berdasarkan tabel 4. Di atas, diketahui bahwa nilai r-square sebesar 0,432. Artinya pengaruh variabel beban kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) terhadap variabel turnover intention (y) adalah sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $y = 15,751 + 1,101x_1 + (-0,422)x_2 + e$ dari persamaan ini menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja (x1) sebesar 1 satuan maka variabel turnover intention (y) akan meningkat sebesar 1,101. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 secara parsial (uji t), diperoleh hasil perhitungan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($5,577 > 2,00404$). Nilai sig. Atau signifikan normal atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisanan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil studi memberikan bukti yang empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan. Ketika beban kerja yang diberi kepada karyawan tidak sebanding dengan kondisi ataupun apa yang didapatkan karyawan, otomatis karyawan akan mengalami gangguan psikis sehingga mengakibatkan mereka mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh riani & putra (2017) dalam judul "pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan" yang hasilnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka dapat membuat karyawan akan merasa semakin terbebani dan membuat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat diperkuat juga dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisanan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $y = 15,751 + 1,101x_1 + (-0,422)x_2 + e$, dari persamaan ini menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (x2) sebesar 1 satuan maka variabel turnover intention (y) akan meningkat sebesar -0,422. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 secara parsial (uji t), diperoleh hasil perhitungan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($-4,187 > 2,00488$). Nilai sig. Atau signifikan normal ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja

secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. hal ini menunjukkan bahwa ketika semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil studi memberikan bukti yang empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka kurang merasakan kepuasan kerja di perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan bertahan di perusahaan dan mampu bekerja secara produktif. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya untuk membuat tingkat turnover intention karyawan lebih rendah dalam perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Seperti pada penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, dimana semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk berniat meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rijasawitri & suana (2020) dalam judul "pengaruh kepuasan kerja terhadap, stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan" yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan membuat turnover intention karyawan semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat diperkuat juga dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran.

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f), diperoleh hasil perhitungan nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($20,145 > 3.17$). Nilai sig. Atau signifikan normal ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f), maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Berdasarkan hasil uji determinasi untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai r-square sebesar 0,432. Artinya pengaruh variabel beban kerja (x1) dan kepuasan kerja (x2) terhadap variabel turnover intention (y) adalah sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan serta didukung kepuasan kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja secara positif dan kepuasan kerja secara negatif secara bersama-sama mempengaruhi turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat diperkuat juga dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap turnover intention karyawan pt. Astra international tbk-auto 2000 kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai uji thitung lbih besar dari nilai ttabel ($5,577 > 2,00404$). Dengan demikian hipotesis pertama yaitu, terdapat pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pt. Astra internasional tbk-auto 2000 kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention karyawan pt. Astra international tbk-auto 2000 kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai uji thitung lebih besar dari nilai ttabel ($-4,187 > 2,00488$). Dengan demikian hipotesis kedua yaitu, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pt. Astra internasional tbk-auto 2000 kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan pt. Astra international-auto 2000 kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($20,145 > 3,17$). Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu, terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pt. Astra internasional tbk-auto 2000 kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : peneliti menyarankan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention karyawan agar mengurangi tingkat turnover intention karyawan yang tinggi, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor beban kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan cara mengurangi target kerja karyawan yang terlalu tinggi agar karyawan tidak merasa beban kerjanya terlalu berat, memperhatikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, lebih sering memperhatikan karyawan khususnya hubungan antar karyawan agar terjalin baik, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan semangat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel 56 orang karyawan pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen berbentuk kuisisioner yang setiap item pernyataannya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pemberian skor

jawaban pada kuisisioner menggunakan skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2) yang dilakukan dengan bantuan software spss 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,577 > 2,00404$).

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji topik yang terkait dengan penelitian ini, terutama variabel lain yang diduga turut mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Hal ini dilakukan agar faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat diketahui dengan baik sehingga agrowisata di Indonesia dapat berkembang dengan lebih baik.

REFERENCES

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Boss, J. (2018). *Employee Turnover Is The Highest It's Been In 10 Years. Here's What To Do About It*.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), 15-23.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di Pt. X Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1-9.
- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. Dan Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People And Organizations*. Eleventh Edition, United States Of America: South-Western.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Hasibuan, Sp. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Ab, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3(1), 35-45.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Putra. (2012). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Beban Kerja Sebagai Memediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(7) : 4281-4308
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). Job Stress, Workload, Environment And Employees Turnover Intentions: Destiny Or Choice. Archives Of Sciences (Sciences Des Archives), 65(8).
- Ramadhany, N.P.A.S Dan Nicholas Simarmata. (2014). Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis Dan Kepribadian Tipe A Dengan Intensi Turnover Karyawan Bank. Jurnal Psikologi Udayana 2014, Vol. 1, No. 2. Issn: 2354-5607. (Diakses Pada Tanggal 11 Juli 2017).
- Randhawa, G. (2007). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intentions: An Empirical Analysis. Indian Management Studies Journal, 11(2), 149-159.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). Turnover Karyawan "Kajian Literatur". Surabaya : Ph Movement Publication.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen, 9(2), 466-486.
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Setiawan. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri. Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwartono. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.