Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 3, Nomor 5, Oktober 2025
e-ISSN: 2988-5000; p-ISSN: 2988-4101, Hal. 135-148
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i5.2202
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Indosato Jaya Makmur

Yusman Oktavian[1*], Purwatiningsih[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: yusmanoktavian1412@gmail.com[1]*

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450
**Korespondensi penulis*

Abstract. *PT. Indosato Jaya Makmur is a company engaged in the culinary sector through the operation of a family restaurant called Washoku Sato, which serves authentic Japanese cuisine. The company is committed to maintaining taste quality, hygiene, and production consistency by utilizing mostly locally sourced raw materials. However, the company faces a serious challenge in the form of high employee turnover intention, which can negatively affect operational continuity, team stability, and service quality. This study aims to analyze the influence of workload (X1) and job satisfaction (X2) on turnover intention (Y). A quantitative research approach was employed, with data collected through the distribution of Likert-scale questionnaires to 86 permanent employees as respondents. The data were analyzed using a series of statistical tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings reveal that workload has a positive and significant effect on turnover intention, indicating that the higher the workload perceived by employees, the greater their tendency to leave the company. Conversely, job satisfaction has a negative and significant effect, suggesting that higher job satisfaction reduces the likelihood of turnover intention. Simultaneously, both independent variables significantly influence turnover intention, with an Adjusted R^2 value of 35.6%, while the remaining 64.4% is influenced by other factors not examined in this study. These findings emphasize the importance of balanced workload management and continuous efforts to improve job satisfaction in order to minimize turnover intention and support the company's operational sustainability.*

Keywords: *Employee, Job Satisfaction, PT Indosato Jaya Makmur, Turnover Intention, Workload*

Abstrak. PT. Indosato Jaya Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dengan mengoperasikan restoran keluarga bernama Washoku Sato yang menyajikan hidangan khas Jepang. Perusahaan berkomitmen untuk menjaga kualitas rasa, higienitas, serta konsistensi produksi dengan memanfaatkan sebagian besar bahan baku lokal. Meskipun demikian, tantangan serius yang dihadapi perusahaan adalah tingginya turnover intention karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap kelancaran operasional, stabilitas tim kerja, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (workload) sebagai variabel X1 dan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai variabel X2 terhadap turnover intention (Y). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 86 karyawan tetap sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan serangkaian uji statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah turnover intention. Secara simultan, kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 35,6%, sementara sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang seimbang dan upaya peningkatan kepuasan kerja untuk menekan tingkat turnover intention serta mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja, Karyawan, Kepuasan Kerja, PT Indosato Jaya Makmur, *Turnover Intention*

Naskah Masuk: Agustus 07, 2025; Revisi: Agustus 17, 2025; Diterima: September 05, 2025;
Tersedia: September 15, 2025

1. LATAR BELAKANG

Turnover intention merupakan salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menunjukkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya tenaga kerja berpengalaman, serta terganggunya stabilitas kerja tim. Salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk keluar. Di sisi lain, kepuasan kerja juga berperan penting. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sedangkan ketidakpuasan dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Fenomena tersebut juga dialami oleh PT Indosato Jaya Makmur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan yang cukup tinggi karena tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10%, melebihi standar perusahaan. Hal ini disebabkan oleh Aktivitas operasional yang padat menuntut karyawan bekerja dengan ritme yang tinggi sehingga menimbulkan beban kerja yang berat. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari sisi kompensasi, lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya *research* gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang telah dikemukakan oleh (Maulidah et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Sedangkan pada penelitian (Maulana Malik et al., 2021) menyatakan sebaliknya bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan milenial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Demikian pula, hasil penelitian mengenai kepuasan kerja juga belum konsisten seperti yang dikemukakan pada penelitian (Sundari & Meria, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian (Situmorang & Pohan, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di rumah sakit Wulan Windy.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Indosato Jaya Makmur.(Fathussyaadah & Ratnasari, 2019)

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan dengan kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan (Vanchapo, 2020). Dimensi dan indikator beban kerja menurut Hart dan Stavenland (Budiasa, 2020) yaitu: (1) Dimensi fisik dengan indikator permintaan fisik dan upaya. (2) Dimensi mental dengan indikator permintaan mental, permintaan sementara, tingkat frustasi dan kinerja.

Kepuasan Kerja

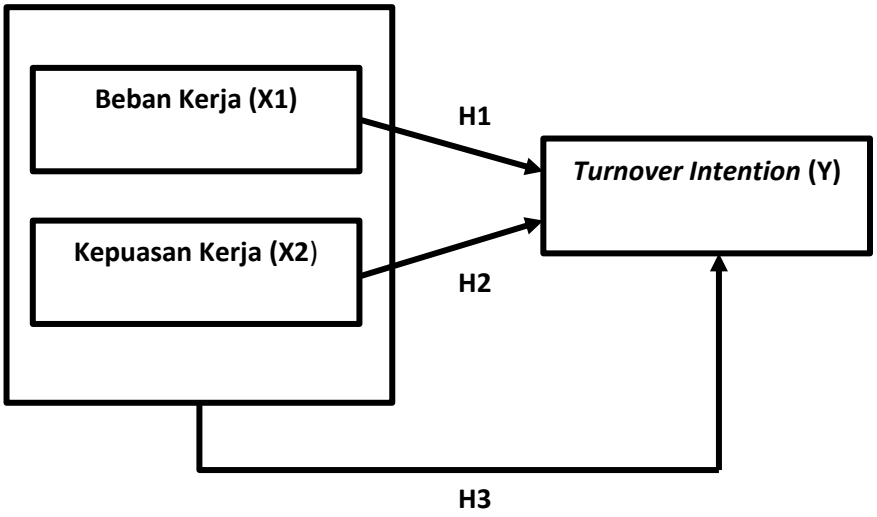
Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuaan kerja. Menurut Shama dan Sigh kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Suriagiri, 2020). Sedangkan menurut Wexley dan Yukl kepuasan kerja adalah perasaan individu tentang diri mereka sendiri atau pekerjaan yang mereka lakukan (Purba et al., 2023). Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Moyes dan Redd (Suriagiri, 2020) yaitu: (1) Kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri. (2) Bayaran dengan indikator gaji/upah. (3) Promosi dengan indikator kenaikan jabatan. (4) Pengakuan dengan indikator dukungan dari atasan. (5) Kondisi kerja dengan indikator kondisi kerja yang mendukung. (6) Teman kerja dengan indikator rekan kerja yang mendukung.

Turnover Intention

Menurut Putranti turnover intention merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif perusahaan yang lebih baik (Putranti, 2022). Sedangkan menurut Menurut Wisantyo dan Madiistriyatno dalam (Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, 2020) menguraikan turnover intention merupakan tingkat keluar masuk karyawan yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Intensi turnover mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Dimensi dan indikator *turnover intention* menurut Mobley (Salsabila, 2022)yaitu: (1) Pemikiran dengan indikator *thinking of quitting.* (2) Niat perilaku dengan indikator *intent to search.* (3) tindakan dengan indikator *intent to quit.*

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat subfokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Oleh karena itu, agar penelitian ini lebih terarah dibutuhkan kerangka berpikir untuk mengembangkan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas penggunaan teori dalam penelitian ini untuk melihat "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Indosato Jaya Makmur".



Gambar 1. Kerangka berfikir.

Pengaruh Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal (Mahawati et.al., 2021). Sedangkan menurut Vanchapo, beban kerja merupakan kekuatan kemampuan tubuh untuk memperoleh pekerjaan. Beban kerja yang diperoleh pegawai harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental pegawai yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja ialah beberapa langkah ataupun pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada durasi yang telah ditentukan (Vanchapo, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Kristin, Marlina, 2022) dan (Muhammad, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan meningkat, maka tingkat *turnover intention* juga akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

turnover intention merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif perusahaan yang lebih baik (Putranti, 2022).

Sedangkan menurut Wisantyo dan Madiistriyatno, *turnover intention* merupakan tingkat keluar masuk karyawan yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Intensi *turnover* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, 2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Philips, Ivan Sir, Sariwulan, Tuty, Paramita, 2022) dan (Fane & Martini, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tidak puas karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Secara Simultan

Menurut Robbins dalam buku karangan Alpedi menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lain (Alpedi, 2017)Sedangkan menurut Kasmir beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Maulidah et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Maka dari beberapa penjelasan para ahli serta penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang seimbang atau adil dan tingkat kepuasan yang tinggi akan berdampak positif atau dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang pada dasarnya menggunakan banyak angka. Pendekatan penelitian akan menjawab permasalahan penelitian yang memerlukan pengukuran yang cermat terhadap tiap variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang bisa digeneralisasikan terlepas dari waktu, tempat, serta situasi yang akan digambarkan pada maping yang telah dibuat.

Populasi dan Sampel

populasi adalah subjek penelitian di suatu tempat atau wilayah. Jika peneliti meneliti seluruh komponen yang ada di suatu wilayah, penelitian tersebut dapat disebut studi populasi atau studi sensus Nalendra et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Indosato Jaya Makmur yang berjumlah 110 orang. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimal ketika perilaku populasi belum diketahui secara pasti. Dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5% , jumlah sampel yang ditetapkan adalah 86 orang. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih secara acak.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam kuesioner ini, pernyataan yang dibuat oleh peneliti menggunakan skala Likert, yaitu dengan rentang 1 hingga 5. Respons positif (sangat setuju) diberi skala yang lebih tinggi, dan respons negatif (sangat tidak setuju) diberi skala terendah.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh peneliti harus diproses dan dievaluasi agar relevan dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan. Teknik analisis data adalah metode untuk memproses data menjadi informasi. Pemrosesan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Teknik analisis data meliputi pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indosato Jaya Makmur yang beralamat di Jakarta Pusat, dengan rentang waktu mulai tanggal 20 April 2025 hingga 27 Juni 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 86 karyawan tetap. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas karyawan adalah wanita (51,16%) dan sebagian besar berusia 20-25 tahun (76,74%). Mayoritas responden (62,79%) telah bekerja di perusahaan selama lebih dari satu tahun.

Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas.

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja	X_1.1	0,739	0,212	Valid
	X_1.2	0,649	0,212	Valid
	X_1.3	0,607	0,212	Valid
	X_1.4	0,648	0,212	Valid
	X_1.5	0,808	0,212	Valid
	X_1.6	0,705	0,212	Valid
Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X_2.1	0,721	0,212	Valid
	X_2.2	0,816	0,212	Valid
	X_2.3	0,701	0,212	Valid
	X_2.4	0,729	0,212	Valid
	X_2.5	0,755	0,212	Valid
	X_2.6	0,548	0,212	Valid
Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Turnover Intention	Y.1	0,679	0,212	Valid
	Y.2	0,693	0,212	Valid
	Y.3	0,704	0,212	Valid
	Y.4	0,764	0,212	Valid
	Y.5	0,755	0,212	Valid
	Y.6	0,646	0,212	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas, menjelaskan bahwa hasil perhitungan dari semua r hitung lebih besar dari r tabel. Yang dimana nilai signifikansi (α) ditetapkan sebesar 0,05 sudah menjadi aturan yang umum. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada variabel baban kerja bersifat valid

2. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.781	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0.797	0.70	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.792	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa cronbach's alpha dari variabel beban kerja (X1) adalah 0,781. Hasil cronbach's alpha variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,797. Hasil cronbach's alpha dari variabel turnover intention (Y) adalah 0,792. Dengan penjabaran diatas bisa menunjukan bahwa cronbach's alpha dari setiap variabel > 0,70 sehingga bisa dinyatakan bahwa setiap instrumen yang digunakan adalah reliable

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 3. Hasil uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	2.74000247
Most Extreme Differences	*Absolute*	.045
	Positive	.039
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 maka hasil uji normalitas data tersebut, bahwa nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0,200 artinya nilai uji tersebut lebih besar dari pada nilai signifikan >0,05. Dengan ini, maka dapat dikatakan bahwa data yang di uji dalam uji normalitas ini memiliki distribusi data yang normal.

2. Uji multikolineritas

Tabel 4. Hasil uji multikolineritas.

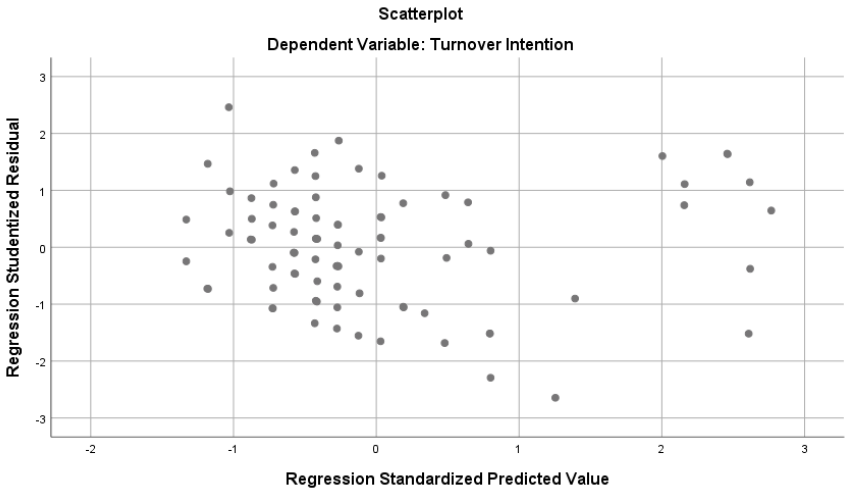
Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*			*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*	*Tolerance*	*VIF*
1	(Constant)	14.923	3.405		4.383	.001		
	Beban Kerja	.322	.098	.354	3.292	.001	.653	1.531
	Kepuasan Kerja	-.317	.104	-.329	-3.058	.003	.653	1.531

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4 bahwa dari data yang diketahui nilai toleransi semua variabel (X) lebih dari 0,10 yaitu variabel beban kerja kerja (X1) 0,653 dan variabel kepuasan kerja (X2) 0,653. Kemudian berdasarkan pada nilai VIF jika < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dengan masing-masing variabel beban kerja (X1) 1,531 dan variabel kepuasan kerja (X2) 1,531.

3. Uji heteroskedatisitas



Sumber: Data diolah SPSS 25

Gambar 2. Grafik heteroskedatisitas.

Berdasarkan diagram pada gambar 2, maka dapat dilihat dari diagram diatas, diagram tersebut pencar dan tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi komitmen organisasional berdasarkan masukan variabel independen beban kerja dan kepuasan kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 5. Hasil uji regresi linear berganda.

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	14.923	3.405		4.383	.000
	X_1 (Beban Kerja)	.322	.098	.354	3.292	.001
	X_2 (Kepuasan Kerja)	-.317	.104	-.329	-3.058	.003
a. Dependent Variable: Y (Turnover Intention)						

Sumber: Data diolah SPSS25

$$Y=14{,}923 + 0{,}322X1 - 0{,}317X2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 14,923 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka nilai *turnover intention* adalah 14,923.
2. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,322 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada beban kerja akan menaikkan *turnover intention* sebesar 32%.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,317 menunjukkan pengaruh negatif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 31%.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6. Hasil uji t.

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	14.923	3.405		4.383	.000
	X_1 (Beban Kerja)	.322	.098	.354	3.292	.001
	X_2 (Kepuasan Kerja)	-.317	.104	-.329	-3.058	.003
a. Dependent Variable: Y (Turnover Intention)						

Sumber: Data diolah SPSS25

1) Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai t-hitung (3,292) lebih besar dari t-tabel (1,988), dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Koefisien regresi positif (0,322) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan niat untuk keluar.

2) Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai t-hitung (-3,058) lebih besar dari t-tabel (-1,988) dengan nilai signifikansi 0,003 (< 0,05). Koefisien regresi negatif (-0,317) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar.

2. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F.

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	377.306	2	188.653	24.537	.000[b]
	Residual	638.147	83	7.689		
	Total	1015.453	85			

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

b. *Predictors: (Constant*), Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 7, pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai F-hitung (24,537) lebih besar dari F-tabel (3,107) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05).

Koefisien Determinasi

1. Uji koefisien determinasi parsial

Tabel 8. Hasil Uji koefisien determinasi parsial.

Variabel Penelitian	*Coefficients Beta X Coefficient Correlation Zero-Order*	Hasil	(%)
Beban Kerja (X_1)	0,354 X 0,548	0,194	19%
Kepuasan Kerja (X_2)	-0,329 X -0,538	0,177	18%
TOTAL		0,371	37%

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 6 Variabel beban kerja memberikan kontribusi sebesar 19% terhadap *turnover intention*. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 18%. Secara total, kontribusi kedua variabel independen terhadap *turnover intention* adalah 37%.

2. Koefisien determinasi simultan

Tabel 9. Hasil uji koefisien simultan.

Model Summary[b]				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.610[a]	.372	.356	2.773

a. *Predictors: (Constant),* Beban Kerja, Kepuasan Kerja

b. *Dependent Variable*: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 7, nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,356 menunjukkan bahwa 35,6% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kombinasi beban kerja dan kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 64,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting yang dapat dijadikan acuan strategis bagi perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu lebih peka dalam mengatur beban dan tanggung jawab kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi, jika tidak ditangani secara proporsional, berpotensi menimbulkan tekanan mental, stres berkepanjangan, hingga kelelahan fisik, yang akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, memperjelas deskripsi pekerjaan, dan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas distribusi tugas agar tercipta keseimbangan antara kapasitas dan beban kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, dengan arah hubungan yang negatif. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mempertegas pentingnya peran kepuasan kerja dalam menjaga loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, tetapi juga menurunkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga dan meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja, dan kejelasan jalur karier. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memperkuat retensi karyawan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan *turnover intention* tidak bisa hanya difokuskan pada beban kerja atau kepuasan kerja secara terpisah,

melainkan harus mengintegrasikan pendekatan yang memahami karakteristik generasi karyawan. Dalam era kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, perusahaan perlu memperbarui strategi manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, mulai dari distribusi beban kerja, perancangan program kepuasan kerja, hingga penciptaan lingkungan kerja yang adaptif terhadap nilai dan ekspektasi generasi baru. Dengan strategi yang lebih inklusif dan relevan, perusahaan tidak hanya mampu menekan *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keterikatan karyawan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Artinya, peningkatan beban kerja akan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Kedua variabel ini, baik secara parsial maupun simultan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran

disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali pembagian tugas agar lebih seimbang dan tidak membebani karyawan, serta terus meningkatkan kepuasan kerja melalui apresiasi dan dukungan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan seperti *Job Embeddedness* atau *Perceived Organizational Support* guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Alpedi. (2017). *Membangun kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Dilengkapi dengan hasil penelitian pada para guru bersertifikasi di Kota Serang)* (Edisi ke-1). CV Budi Utama.

Budiasa, I. K. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja SDM. In N. K. Suryani (Ed.), *CV. Pena Persada* (Vol. 5, No. 3, Edisi ke-1). CV. Pena Persada.

Fane, S. M., & Martini, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention pada karyawan CV. Ribel Palembang. *Jurnal Manajemen, 11*(2), 149–164. https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.890

Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak, 5*(2), 22–34.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Khomaryah, E., Pawenang, S., & H. A. S. (2020). Turnover intention PT. Efrata Retailindo ditinjau dari beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3*(1), 1–12. https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429

Kristin, M. L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Economics, Accounting and Business, 2*(1), 1–10. https://doi.org/10.51903/manajemen.v2i2.174

M., E. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. In R. Watrianthos (Ed.), *Yayasan Kita Menulis* (Edisi ke-1). Yayasan Kita Menulis.

Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan milenial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, 2*, 287–297.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen, 3*(2), 159–176. https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611

Muhammad, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Manajemen Bisnis, 24*(3), 426–435. https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421

Nalendra, A. R. A. (2021). *Statistika seri dasar dengan SPSS* (Edisi ke-4). Penerbit Media Sains Indonesia.

Philips, I. S., Sariwulan, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada petugas penanganan prasarana dan sarana umum. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kreatif, 9*(2), 200–210. https://doi.org/10.21009/jbmk.0302.20

Purba, S., Triono, Fauzan, R., Gozali, I., Tobari, Febrina, A., Rasmani, R., Hanum, F., & Jaya, R. K. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan teori*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=DEMaEAAAQBAJ

Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover intention* (D. E. Wiyoto, Ed.; Edisi ke-1). CV. Eureka Media Aksara.

Salsabila, N. P. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Skripsi*.

Situmorang, S., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Wulan Windy. *Jurnal Widya, 5*(1), 1017–1030. https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.329

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3*(2), 14–29. https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785

Suriagiri, H. (2020). Kepemimpinan transformatif. In M. P. D. Hermina (Ed.), *Kompasiana*. CV. Radja Publika.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja. In N. Arsalan (Ed.), *CV. Penerbit Qiara Media* (Edisi ke-1, Maret 2019). CV. Penerbit Qiara Media.