

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa

Adhi farhan¹, Ana Ramadhayanti², Usran Masahere³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: adhifarhan22072000@gmail.com

Abstrak - Instansi harus memperhatikan manajemen sebagai hal yang berpengaruh pada sebuah perusahaan agar perusahaan itu meningkat dan mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa menjadi suatu kemajuan perusahaan dan kreatifitas yang dimiliki karyawan untuk terciptanya target perusahaan ini mempertimbangkan agar bagian sumber daya ini yang boleh jadi tidak ada keluarnya karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo perkasa yang mengalami kenaikan pada turnover tahun 2021-2022 keluar masuk karyawan sering terjadi di perusahaan PT Tunas Mobilindo Perkasa Berdasarkan dari table di atas bahwa jumlah turnover karyawan pada PT tunas mobilindo perkasa cabang daihatus soepomo menunjukkan bahwa tahun 2020 sebanyak 25 karyawan yang keluar, tahun 2021 sebanyak 46 karyawan, 2022 sebanyak 42 karyawan, hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat turnover pada perusahaan tersebut mengalami kenaikan bervariasi setiap tahunnya Perusahaan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Soepomo merupakan dalam perusahaan beranjak dalam bagian penjualan dan pendistribusian barang sperpats, yang di pamerkan untuk dipasarkan di perusahaan ini diantaranya mobil Daihatsu, Macam-macam Sperpats untuk yang lainnya. Penjualan yang merupakan hal yang sangat penting bagi PT Tunas Mobilindo Perkasa. Selain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terutama pembeli atau agen yang telah bekerja sama, PT Tunas mobilindo perkasa cabang Daihatsu soepomo.

Kata kunci: : Kepuasan kerja, Beban kerja, Turnover intention

Abstracts - *The PT. Tunas Daihatsu Soepmo Is a company engaged in the sale of cars, the company has experienced a variety of increases every year. In relation to factors that deserve attention are the burden on workers and job satisfaction on turnover intention quantitative methods with the population of employees at PT Mobilindo perkasa dauhatsu soepomo branch the entire population numbered 80 employees after that using the slovin formula with the results of 44 people, this researcher totaling 44 employees. The probability sampling technique uses the simple random sampling technique using the quantitative method. The interview data collection technique distributes the questionnaires to all employees of PT Tunas Mobilindo Perkasa, Daihatsu Soepomo Branch and observations. The results of the partial t test for each variable show that job satisfaction (X1) has a significant effect on the variable turnover (Y) The results of the F test simultaneously explain that there is an influence between job satisfaction and workload on turnover intention at PT Tunas Mobilindo Perkasa Branch Daihatsu Soepomo.*

Keywords: Job satisfaction, Workload, Turnover intention

1. Pendahuluan

Pada saat itu intansi harus perhatikan Manajemen hal yang berpengaruh pada sebuah perusahaan agar perusahaan itu meningkat dan mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa menjadi suatu kemajuan perusahaan dan kreatifitas yang dimiliki seorang karyawan untuk tercipta target perusahaan ini mempertimbangkan agar bagian sumber daya ini yang boleh jadi tidak ada keluarnya karyawan Pada PT. Tunas Mobilindo perkasa yang mengalami kenaikan pada turnover tahun 2021-2022 keluar masuk karyawan sering terjadi di perusahaan PT Tunas Mobilindo Perkasa Berdasarkan dari table di atas bahwa jumlah turnover karyawan pada PT tunas mobilindo perkasa cabang daihatus soepomo menunjukkan bahwa tahun 2020 sebanyak 25 karyawan yang keluar, tahun 2021 sebanyak 46 karyawan, 2022 sebanyak 42 karyawan, hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat turnover pada perusahaan tersebut mengalami kenaikan bervariasi setiap tahunnya Perusahaan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Soepomo merupakan dalam perusahaan beranjak dalam bagian penjualan dan pendistribusian barang sperpats, yang di pamerkan untuk dipasarkan di perusahaan ini diantaranya mobil Daihatsu, Macam-macam Sperpats untuk yang lainnya . Penjualan yang merupakan hal yang sangat penting bagi PT Tunas Mobilindo Perkasa. Selain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terutama pembeli atau agen yang telah bekerja sama, PT Tunas mobilindo perkasa cabang Daihatsu soepomo



Kepuasan karyawan itu sangat penting di perhatikan di suatu perusahaan agar perusahaan tercpita tujuan tertentu oleh karna itu akibat memicu terjadinya banyak masuk keluarnya karyawan ialah kurang upah yang cukup untuk Memenuhi kebutuhan.Karyawan untuk menfkahi keluarga masing masing serta menghargai hasil kerja karyawan agar karyawan merasa senang dalam bekerja serta cenderung yang membuat terjadinya banyak yang karyawan merasa lelah fisik maupun mental dengan beban kerja yang sangat melebihi kapasitas yang terlalu besar menekan tuntunan tugas yang di berikan oleh atasan menyebabkan efek berupa sakit kepala gangguan pencernaan dan mudah marah yang merasa kurang nyaman dalam bekerja di PT tunas mobilindo perkasa cabang Daihatsu soepomo.

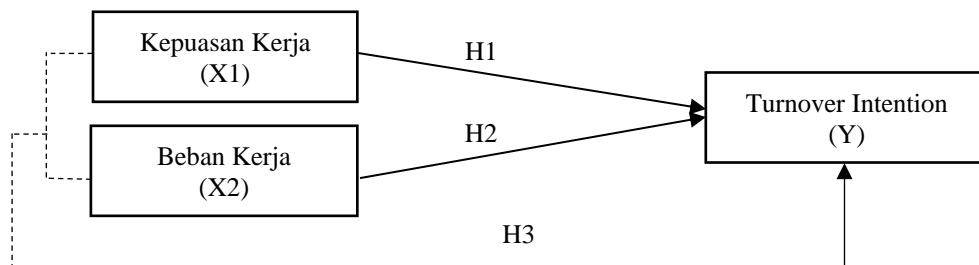
Kepuasan Kerja merupak suatu perbuatan yang dilakukan pada karyawan untuk melakukan suatu tugas yang berhubungan dengan situasi kerja, kominkasi antara karyawan, serta menerima imbalan yang diterima dari perusahaan dan yang terkait dengan pengaruh fisik serta psikologis (Edy Sutrisno, 2019) kepuasan karyawan merupakan keadaan emosi yang mengembirakan atau tidak menyenangkan dengan jumlah para pekerja memerhatikan kehidupan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan menghadapi masalah di tempat kerjanya (Edy Sutrisno, 2019)

Beban pekerjaan yang menjadikan jalan yang terjadi masing-masing dalam bekerja dalam bagian tertentu dengan jarak tertentu. Beban pekerjaan mengikuti atasan yang diberikan oleh karyawan (Jufri dan Mellanie, 2019) ialah melihat rancangan atau langkah yang perlu diungkapkan oleh para pekerja atau suatu komisi bagian dalam bagian karyawan tertentu (Rahim, 2020). secara umum menyatakan menjadi beban kerjaaan merupakan hasil pekerjaan yang dapat dibereskan oleh pekerja waktu yang lama jika mereka dapat mengarahkan pekerjaan mereka melalui semua instruksi pekerja dan dapat melakukan pekerjaan tersebut. rangkaian kegiatan yang harus dilakukan. Sesuaikan dengan kapasitas Anda untuk tanggung jawab yang Anda berikan. Manajer dapat memastikan bahwa semua karyawan terdaftar. Namun sebaliknya, jika selain pekerjaan terdaftar ada kegiatan yang tidak dapat dilakukan sendiri oleh pekerja atau kargo, kerabat ditugaskan untuk kepentingan pekerja Suatu beban kerja harus menghadapi suatu tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Kelebihan fisik atau mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak, dapat menyebabkan stres kerja (Supardi, 2007)

Turnover Intention (perusahaan) ialah ingin yang muncul pada diri sendiri untuk melakukan pekerjaan. intention ialah keluarnya atau tarikan diri seseorang pegawai dari tempat bekerja. Dengan demikian, turnover intention (intensi keluar) adalah condong atau keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan (Hidayat, A. S. 2019) Turnover intention Turnover intention adalah hasrat internal orang upahan kepada terburu-buru menyia-nyiakan perusahaan, dan terkaan beiring target ini didorong oleh berbagai anggota sebagai bagian tahap gaji (reward), juz keluarga, dan lainnya. Jika turnover intention yang dikelola tambah menurun maka akan mengundang perusahaan. Menurut Tampubolon & Sagala dalam (Yunus, 2021) Turnover intention ialah merujuk pada tiga unsur tertuju yaitu: suatu pemikiran dalam tinggalkan pekerjaan (thoughtst quitting) niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda (thoughtst of quitting the search) dan memikirkan untuk mempunyai niatan akan meninggalkan pekerjaan (Weisberg, 2006).Turnover intention dalam suatu keluar pegawai yang lebih lama dari suatu intansi baik secara yang dilakukan oleh pegawai sendiri atau secara ikhlas ataupun akan laksanakan dapat menimbulkan tingkatan biaya rekrutmen, seleksi serta pelatihan (Robbins 2006)

Berdasarkan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah (1).Mengenali Kepuasan Kerja, terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tunas mobilindo perkasa cabang daihatsu Tebet (2). Mengenali pengaruh Beban Kerja erhadap turnover intention pada karyawan PT. Tunas mobilindo perkasa cabang Daihatsu tebet (3).Mengenali pengaruh kepuasan kerja dan Beban kerja Secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu tebet

Kerangka berpikir merupakan suatu pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan hasil penelitian yang akan dicapainya (Fitriani, 2023). Model kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

Pengaruh secara parsial = —————

Pengaruh secara simultan = - - - - -

Hipotesis ialah jawaban yang sifatnya sementara dengan masalah yang dirumuskan (Anshori & Iswati, 2019). Berdasarkan dengan kerangka hipotesis diatas maka dihasilkan model hipotesisnya, yaitu :

H₀₁: Terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

H_{a1}: Tidak terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh variabel *Beban Kerja* (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

H_{a2}: Tidak terdapat pengaruh variabel *Beban Kerja* (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Beban Kerja* (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

H_{a3}: Tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan *Beban Kerja* (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y). pada karyawan PT Tunas Mobilindo perkasa cabang Daihatsu Soepomo

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode Deskriptif Kualitatif statistic yang berupaya untuk menganalisis hasil penelitian yang ditemukan dalam fenomena yang terjadi di perusahaan ini dengan populasi 75 karyawan dengan menggunakan simple roudom sampling dan tingkat toleransi kesalahan 0,5 Sumber data yang digunakan Menggunakan data primer yang diberikan perusahaan dan menggunakan data skunder yang langsung menyebarkan kuesioner ke karyawan Observation mengumpulkan data dan informasi yang mengamati secara langsung terhadap aktivitas Di perusahaan dan menyebarkan Kuesioner secara manual artikel dan buku-buku referensi yang membahas topik yang berkaitan dengan tema penelitian (Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih , 2017) dan (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017)

$$\frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of error (Tingkat kesalahan)

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

$n = \frac{75}{1 + 75 \cdot (0,05)^2}$

$= \frac{75}{1 + 75 \cdot (0,05)^2}$

= 44,4

Maka diperoleh jumlah sempel pada hasil rumus sebanyak 44 responden jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah senyak 44 karyawan di perusahaan pt tunas mobilindo perkasa cabang Daihatsu soepomo

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kepuasan kerja , live shopping, dan Turnover intention. Variabel *content marketing* terdapat 10 indikator. Variabel *Beban Kerja* terdapat 10 indikator Variabe Turnover intention terdapat 10 indikator. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan skala likert serta teknik analisis data yang digunakan, yaitu instrumen penelitian: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta Uji Hipotesis: uji t atau uji parsial dan uji F atau uji secara simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan mengetahui kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Daihatsu Soepomo penelitian ini diawali dengan menyebarkan kuesioner secara manual kepada 44 responden karyawan penyebaran dilakukan pada 14 mei sampai 15 mei 2023 selanjutnya dalam penelitian ini membahas tentang data diri responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama masa kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa 25 responden didominasi oleh jenis kelamin laki laki dengan presentase 56,8% 24 responden didominasi oleh usia 25 -35 tahun, 26 responden didominasi oleh SMK/SMA, 27 responden didominasi oleh lama masa kerja 0-1 tahun.

Hasil tabulasi data variable Kepuasan Kerja (X1) pada pernyataan X1.6 dengan mean 4,57 dan paling rendah hasil meannya pertanyaan X1.1 maka dapat disimpulkan permasalahan di perusahaan ialah tentang gaji karyawan Variabel *Beban Kerja* hasail dari tabulasi data variable *Beban kerja* (X2) dalam *Beban kerja* yang paling besar nilai rata rata ialah pada pertanyaan X2.6. dan paling rendah hasil meannya pertanyaan X2.9 maka dapat disimpulkan permasalahan di perusahaan ialah tentang Faktor internal tubuh variabel *Turnover Intention* (Y) hasail dari tabulasi data variable turnover intention (Y) dalam Turnover yang paling besar nilai rata rata ialah pada

pertanyaan Y1. dan paling rendah hasil meannya pertanyaan Y.9 maka dapat disimpulkan permasalahan di perusahaan ialah tentang karyawan memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini penjelasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1_1	0,453	0,297	Valid
	X1_2	0,564	0,297	Valid
	X1_3	0,637	0,297	Valid
	X1_4	0,659	0,297	Valid
	X1_5	0,577	0,297	Valid
	X1_6	0,523	0,297	Valid
	X1_7	0,613	0,297	Valid
	X1_8	0,775	0,297	Valid
	X1_9	0,653	0,297	Valid
	X1_10	0,803	0,297	Valid
Beban Kerja (X2)	X2_1	0,494	0,297	Valid
	X2_2	0,769	0,297	Valid
	X2_3	0,515	0,297	Valid
	X2_4	0,744	0,297	Valid
	X2_5	0,598	0,297	Valid
	X2_6	0,583	0,297	Valid
	X2_7	0,620	0,297	Valid
	X2_8	0,618	0,297	Valid
	X2_9	0,559	0,297	Valid
	X2_10	0,442	0,297	Valid
Turnover intention (Y)	X3_1	0,427	0,297	Valid
	X3_2	0,601	0,297	Valid
	X3_3	0,486	0,297	Valid
	X3_4	0,709	0,297	Valid
	X3_5	0,620	0,297	Valid
	X3_6	0,503	0,297	Valid
	X3_7	0,495	0,297	Valid
	X3_8	0,499	0,297	Valid
	X3_9	0,505	0,297	Valid
	X3_10	0,507	0,297	Valid

Uji Validitas diukur dengan membandingkan nilai signifikansi Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka skor item dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka skor item dinyatakan tidak valid (Wahyuni, 2020). Berkesimpulan data pada tabel diatas meyakinkan data kesemua item pada masing-masing variable kepuasan kerja (X1), Beban kerja (X2) dan turnover intention (Y) membuktikan nilai $sig < 0,05$ dan R_{hitung} lebih besar dari R-table sehingga item yang digunakan peneliti dinyatakan valid dan layak untuk responden yang ditargetkan

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,808	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,721	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengungkapkan suatu hasil data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya dan bertujuan untuk mengetahui Cronbach's Alpha, Jika nilai yang dihasilkan Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel (Syaiful Bahri, 2018). Berdasarkan hasil dari olah data SPSS 25, bahwa seluruh instrumen kuesioner atau pernyataan variable Kepuasan kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Turnover intention (Y) menunjukkan bahwa $cronbach's\ alpha > 0,60$ dengan hasil data kepuasan kerja (X1) $0,808 > 0,60$, variabel Beban kerja (X2) $0,797 > 0,60$, dan variable Turnover Intention (Y) $0,721 > 0,60$. Jadi, disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja , Beban kerja dan turnover intention dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	.08214623	3.97962451
Most Extreme Differences	.127	.064
	.126	.058
	-.127	-.064
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

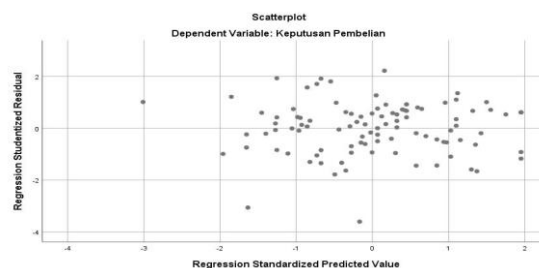
Uji normalitas termasuk ke dalam uji asumsi klasik yang digunakan untuk memenuhi syarat analisis regresi dan mengetahui variabel berdistribusi tidak normal atau normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka distribusinya tidak normal, namun apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka distribusinya normal (Syaiful bahri 2018). Berdasarkan hasil dari olah data SPSS 25, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,72 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal yang artinya analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	13.331	6.910		1.929	.061		
1	Kepuasan Kerja	.405	.123	.438	3.292	.002	.998	1.002
	Beban Kerja	.248	.107	.308	2.318	.026	.998	1.002

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Uji multikolinearitas juga termasuk ke dalam uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik yaitu tidak ada korelasi diantara variabel independen, dan apabila hasil uji penelitian ada korelasi antara variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari hasil *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Yuliza et al., 2022). Berdasarkan hasil dari olah data SPSS 25, hasil uji multikolinearitas bahwa variabel *content marketing* (X1) dan *live shopping* (X2) memiliki nilai tolerance 0,807 serta nilai VIF 1,240. Jadi, dapat disimpulkan nilai tolerance 0,807 > 0,1 dan nilai VIF variabel *content marketing* (X1) dan variabel *live shopping* (X2) adalah 1,240 < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga termasuk ke dalam uji asumsi klasik yang digunakan sebagai pengujian dalam model regresi untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kesamaan varian dan residual. Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*, jika tidak adanya suatu pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas (Yuliza et al., 2022). Berdasarkan hasil dari olah data SPSS 25, hasil uji heteroskedastisitas pada *scatterplot*, gambar

titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan titik membentuk suatu pola tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.331	6.910		1.929	.061
1 Kepuasan Kerja	0.405	0.123	.438	3.292	.002
Beban Kerja	0.248	0.107	.308	2.318	.026

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Syaiful Bahri, 2022). Berdasarkan hasil dari olah data SPSS 25, hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui nilai-nilai *Coefficient regresi* dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13.331 + 0,406X_1 + 0,248X_2 + e$$

Nilai α sebesar 13.331. Nilai keputusan pembelian meningkat sebesar 13.331. Nilai β_1 sebesar 0,406. Bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *content marketing* akan mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 13.331 Nilai β_2 sebesar 0,446. Bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *live shopping* akan mempengaruhi turnover intention sebesar 0,446.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.475	.408	3.40265

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

Uji koefisien determinasi disebut dengan kuadrat nilai R atau R^2 . R merupakan korelasi berganda antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai koefisien determinasi < 1 maka kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan pengaruh terhadap penelitian masih terbatas. R^2 memiliki kesamaan dengan *Adjusted R Square* 0,408 dengan perbedaan yaitu digunakan apabila variabel independen lebih dari satu (Syaiful Bahri, 2018). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0, atau 40,8% hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja dipengaruhi oleh variabel *turnover intention*, serta sisanya 0,58 atau 407% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti oleh penelitian lain.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.331	6.910		1.929	.061
	<i>Kepuasan kerja</i>	.405	.123	.438	3.292	.002
	<i>Beban kerja</i>	.248	.107	.308	2.318	.026

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Syaiful bahri 2018). Pengujian Hipotesis Pertama (H_{a1}) diketahui nilai sig. untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.292 > t_{tabel} 2.019$ Pengujian Hipotesis Kedua (H_{a2}) diketahui nilai sig. untuk pengaruh Beban kerja terhadap Turnover intention sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.318 > t_{tabel} 2.019$.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.210	2	90.105	7.782	.001 ^b
	Residual	474.699	41	11.578		
	Total	654.909	43			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) (Syaiful Bahri, 2022). Pengujian Hipotesis Ketiga (H_{a3}) nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Kepuasan Kerja dan beban kerja secara simultan terhadap keputusan pembelian sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung} 7.782 > F \text{ tabel} 3.220$.

Implikasi teoritis pada penelitian ini terdapat hasil yang menjelaskan bahwa faktor yang mendukung dalam penelitian ini yaitu Kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. 019 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang berarti terjadi masalah di perusahaan ini banyak merasa karyawan kurang puas dengan perusahaan ini.

4. Kesimpulan

Menurut hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: penelitian ini dapat menguji secara individu variable kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* Diketahui nilai Sig untuk pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai $F \text{ hitung} 7.782$ lebih besar dari pada nilai $F \text{ table} 3.220$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil dari nilai R - Square diatas dalam menguji pengaruh antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Referensi

- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. 1(3), 1076–1088.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih (2017). Panduan Praktis Buku Analisis Beban Kerja, Jakarta
- Hidayat, A. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 11(1), 51-66.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosda.
- Edy Sutrisno, (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 6(2), 175-184.
- Bogar, (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prospendo Finance Tbk
- Irawati R. , (2021) Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan
- Wiliandari, (2019) Penjelasan Kepuasan Kerja Karyawan
- Roziaa, (2020) Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex dibogor. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4(1), 97-115.
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Cahaya Harapan.
- Rahmaniar, A., Syahirah, A. N., Kusumaningdiah, A., & Abimayu, A. (2023). *Bunga Rampai Isu-Isu Komunikasi Kontemporer 2023*. PT Rekacipta Proxy Media.
- Syaiful bahri (2018). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25*. Bintang Pustaka Madani.
- Wijaya, S. F. N. (2022). *Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap Turnover intention (Survey Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional)*. Universitas Nasional .