

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT EQUATOR YUNEAS MEBAS TABALONG

Azalia Maulida* ; Taufik Rahman

azaliamaulida@icloud.com ; opeixman@gmail.com

Program Studi Adminitrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 71571
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan hasil survei yang dirilis oleh perusahaan perekrut profesional di Indonesia, mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau *resign*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong dan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong yang berjumlah 45 responden. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data diuji dengan statistika yang terdiri dari uji deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong dan besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 36,9% dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Turnover Intention*, Kuantitatif

THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT EQUATOR YUNEAS MEBAS TABALONG

ABSTRACT

According to a survey released by professional recruitment firms in Indonesia, 77% of professional workers in the country are considering resigning. This research aims to determine the influence of workload on employee turnover intention at PT Equator Yuneas Mebas Tabalong and the magnitude of this influence. This study uses a quantitative research approach. Research data were collected through questionnaires and observation. The population and sample for this study consist of all 45 permanent employees of PT Equator Yuneas Mebas Tabalong. Purposive sampling was the sampling technique employed. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test. The results of this study indicate a positive influence of workload on employee turnover intention at PT Equator Yuneas Mebas Tabalong. The magnitude of the influence of workload on turnover intention is 36.9%, with the remaining 63.1% being influenced by other variables outside this research.

Keywords: Workload, Turnover Intention, Quantitative

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Ketika bekerja seorang karyawan tentu harus menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, seringkali karyawan merasa tidak mampu bertahan pada pekerjaannya dan memilih untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan artikel Katadata.co.id 17 September 2022 09.57 WIB yang berjudul "Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign". hasil survei yang dirilis perusahaan perekrut profesional di Indonesia, mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign. Dilihat dari preferensi para tenaga kerja taraf *turnover* artinya tolak ukur yang relatif untuk menguji kestabilan suatu perusahaan dan bisa mewujudkan kemampuan di perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010) Permendagri No. 12/2008 Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam manajemen SDM karena bisa

berdampak menjadi baik ataupun buruk terhadap karyawan dan kinerja perusahaan tergantung dengan penerapannya disetiap perusahaan.

Sedangkan menurut (Meshkati, 1992) beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan pekerjaan atau perintah yang harus dihadapi. Mengingat manusia itu pekerjaan bersifat mental dan fisik, masing-masing memiliki perbedaan tingkat beban. Tingkat beban yang terlalu tinggi menghasilkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebihan; di sisi lain, intensitas pemuatan terlalu rendah biarkan kebosanan dan kebosanan atau di bawah tekanan.

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002) Terdapat perbedaan antara *turnover* dengan *turnover intention*, *turnover* merupakan tindakan pengunduran diri yang sebenarnya, sementara *turnover intention* merupakan niat untuk mengundurkan diri, dengan kata lain sebelum seorang karyawan benar-benar keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (*turnover*), karyawan tersebut mempunyai keinginan atau intensi yang mendasari perilakunya untuk keluar (Jee In Hwang, 2006)

PT Equator Yuneas Mebas Tabalong merupakan salah satu anak perusahaan dari Yuneas Mebas Group yang bergerak dibidang distribusi gas LPG non subsidi yang bermitra langsung dengan Pertamina sejak 2014, mereka mendistribusi gas LPG non subsidi untuk agen-agen yang tersebar di beberapa wilayah di Kabupaten Tabalong. Dalam pendistribusian ini tentu ada banyak tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan agar perusahaan mampu mendistribusikan gas LPG tersebut hingga ke masyarakat.

Menurut (Novel dan Marchyta, 2021) mengemukakan bahwa *turnover* dikatakan wajar jika hanya mencapai 5-10% pertahunnya serta dikatakan tinggi jika melebihi dari 10 % pertahun.

Adanya kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pilihannya sendiri dan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karyawan merupakan masalah besar bagi perusahaan yang nantinya akan merugikan perusahaan, hal tersebut akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Misalnya memperlambat proses pencapaian tujuan di dalam perusahaan. Perpindahan karyawan yang tinggi mampu menyebabkan perusahaan tak seefektif lagi sebab perusahaan yang kekurangan karyawan kompeten dan terampil mengakibatkan karyawan lain yang masih bertahan diperusahaan harus melakukan pekerjaan tambahan yang lebih padat lagi. Sehingga *Turnover intention* merupakan

penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian dari (Arditya bimaputra, 2020) dan (Ahmad aulia ihsan, 2018)) hasil pada penelitian ini, Beban Kerja secara parsial tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, diketahui bahwa *turnover intention* yang tinggi seringkali masih menjadi sebuah permasalahan yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia yang dipicu oleh berbagai faktor.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka faktor-faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah:

1. Beban kerja yang tinggi
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Kepuasan kerja yang rendah

Batasan Masalah

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti beban kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* sebagai variabel terikat pada 45 karyawan tetap di PT Equator Yuneas Mebas Tabalong. Kajian tentang beban kerja menjadi sangat penting dan urgen dilakukan. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh beban kerja terhadap *turnover*

masalah yang paling serius dalam sebuah perusahaan dan masalah ini harus dipelajari lebih dalam oleh manajemen perusahaan.

Turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan dicerminkan oleh beberapa indikator menurut (Mobley, 1982), yaitu munculnya pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agung Priyono, 2023), (Astri Ayu Purwati, 2021), dan (Ni Nyoman Egari, September 2022) menyatakan hasil pada

intention karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT EQUATOR YUNEAS MEBAS KABUPATEN TABALONG.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Equator Yuneas Mebas Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Equator Yuneas Mebas Tabalong?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.
2. Mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori MSDM dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Akademis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis mengenai hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan serta dapat membantu sebagai bahan tambahan bagi literatur akademis yang sudah ada.

Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong dalam memperhatikan tingkat beban kerja pada karyawan sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih maksimal dan menjaga agar tingkat *turnover intention* pada perusahaan masih dalam batas wajar dan stabil.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yaitu:

1. Penelitian dari (Astri Ayu Purwati, 2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian dari (Priyono, 2023) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). Hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.
3. Penelitian dari (Ni Nyoman Egarini, September 2022) yang berjudul Pengaruh

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu memakai informasi lapangan yang disebar untuk semua karyawan SPBU Desa Lokapaksa yang selanjutnya data dianalisis memakai SEM-PLS (*Smart Equation Modeling- Partial Least Square*) terbitan 3.0 menggunakan jumlah responden yang dipergunakan sebesar 36 responden, pemilihan informan memakai teknik sampling jenuh. akibat penelitian memberikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di karyawan SPBU Desa Lokapaksa.

4. Penelitian dari (Arditya bimaputra, 2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Kasus pada PT. ABC). Metode yang dipergunakan adalah pendekatan regresi linear berganda. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara t value hasil penelitian ini adalah beban kerja tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Penelitian dari (Ahmad aulia ihsan, 2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). Hasil analisis menunjukan hipotesis pertama diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Hipotesis kedua ditolak yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019)
Manajemen Sumber Daya Manusia

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien

2. BEBAN KERJA

a. Definisi Beban Kerja

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Menpan (Dhania, 2010)

b. Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahai pekerjaannya dengan baik. Misalnya,

sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

2) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

3. TURNOVER INTENTION

a. Definisi Turnover Intention

Turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002)

b. Indikator Turnover Intention

(Mobley, 1982) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

- Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

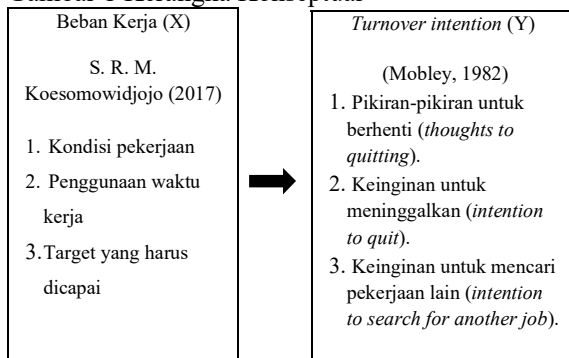
Mencerminkan individu yang merasa segera ingin meninggalkan pekerjaannya. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar saat telah mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis, 2025.

Hipotesis

Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ha: Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Equator Yuneas Mebas Tabalong
2. H₀: Tidak ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian Teori

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi

Teknik sampling menurut (Sugiyono, 2018) ialah untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sampling jenuh), yakni teknik penentuan sampel bilang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karna ingin membuat generalisasi dengan kesalahan kecil. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong yaitu sebanyak 45 orang responden. Teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Total karyawan berjumlah 45 orang terdiri dari beberapa tingkatan jabatan. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong, maka data yang diambil dari jumlah karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong dengan jumlah 45 karyawan dari berbagai departemen yang merupakan karyawan tetap.

Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi dan metode kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan serta informasi tentang karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong. Kuesioner mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan akan dibagikan kepada responden sesuai dengan sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 27, yang terdiri dari uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi.

1. Uji deskriptif, untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan dan tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2019)
2. Uji Validitas, untuk menguji instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data

yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2019).

3. Uji Reliabilitas, untuk menguji instrumen instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019)
4. Uji Normalitas, Menurut (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10, 2021) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal.
5. Uji regresi linear sederhana, Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen.
6. Uji hipotesis (uji t), Menurut (Sujarweni, 2019), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).
7. Uji koefisien determinasi, Menurut (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10, 2021) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif

dalam penelitian merujuk pada nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Adapun variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y, yang akan diuji secara statistik seperti yang terlihat pada table berikut ini:

Tabel 1 Statistik deskriptif variabel Beban Kerja (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1.1	45	3	5	4.29	.626
X.1.2	45	3	5	4.22	.636
X.1.3	45	3	5	4.29	.626
X.1.4	45	3	5	4.42	.723
X.1.5	45	2	5	4.09	.793
X.1.6	45	3	5	3.93	.654
X.2.1	45	3	5	3.76	.712
X.2.2	45	3	5	4.27	.618
X.2.3	45	2	5	4.18	.747
X.2.4	45	3	5	4.31	.633
X.3.1	45	2	5	3.96	.824
X.3.2	45	3	5	4.07	.751
X.3.3	45	2	5	4.02	.783
X.3.4	45	3	5	4.13	.588
X.3.5	45	3	5	4.18	.684
BEBANKERJA	45	50	75	62.11	5.832
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data yang diolah dari hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, variabel Beban Kerja (X) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 45, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah X.1.4 memiliki nilai minimum 3 dan maximum 5 dengan nilai mean sebesar (4,42) dan standar deviasi sebesar (0,723). Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah X.2.1 memiliki nilai minimum 3 dan maximum 5 dengan mean sebesar (3,76) dan standar deviasi sebesar (0,712).

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	45	2	5	3.89	.804
Y.1.2	45	2	5	4.24	.773
Y.1.3	45	3	5	4.56	.546
Y.2.1	45	4	5	4.58	.499
Y.2.2	45	2	5	4.04	.638
Y.2.3	45	3	5	4.36	.645
Y.3.1	45	3	5	4.38	.535
Y.3.2	45	3	5	4.16	.562
Y.3.3	45	3	5	4.38	.614
TURNOVERINTENTION	45	30	45	38.58	3.408
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data yang diolah dari hasil SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, variabel *Turnover Intention* (Y) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 45, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah Y.2.1 memiliki nilai minimum 4 dan maximum 5 dengan nilai mean sebesar (4,42) dan standar deviasi sebesar (0,499). Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah Y.1.1 memiliki nilai minimum 2 dan maximum 5 dengan mean sebesar (3,89) dan standar deviasi sebesar (0,804).

2. Uji validitas

Uji validitas data digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dengan keterangan n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45, maka besarnya df adalah 43 dengan tingkat signifikansi 0,05 % sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2940.

Tabel 3 Uji Validitas Beban Kerja (X)

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Beban Kerja (X) yang terdiri dari 15 item pernyataan terhadap 45 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (r hitung) > nilai r tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut Sugiyono (2017) yaitu apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X) adalah Valid.

Tabel 4 Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	ket
Y.11	0.580	0.2940	valid
Y.12	0.652	0.2940	valid
Y.13	0.447	0.2940	valid
Y.2.1	0.374	0.2940	valid
Y.2.2	0.542	0.2940	valid
Y.2.3	0.711	0.2940	valid
Y.3.1	0.713	0.2940	valid
Y.3.2	0.699	0.2940	valid
Y.3.3	0.697	0.2940	valid

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel *Turnover Intention* (Y) yang terdiri dari 9 item pernyataan terhadap 45 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (r hitung) > nilai r tabel yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2017) yaitu apabila r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Item pernyataan, Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Turnover Intention (Y) adalah Valid.

3. Uji reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018), menyatakan bahwa uji realibitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap

Item pertanyaan	r hitung	r table	ket
X.1.1	0.726	0.2940	valid
X.1.2	0.821	0.2940	valid
X.1.3	0.682	0.2940	valid
X.1.4	0.474	0.2940	valid
X.1.5	0.612	0.2940	valid
X.1.6	0.437	0.2940	valid
X.2.1	0.390	0.2940	valid
X.2.2	0.692	0.2940	valid
X.2.3	0.673	0.2940	valid
X.2.4	0.704	0.2940	valid
X.3.1	0.441	0.2940	valid
X.3.2	0.419	0.2940	valid
X.3.3	0.567	0.2940	valid
X.3.4	0.526	0.2940	valid
X.3.5	0.337	0.2940	valid

pernyataan dalam keusioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui realibel atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, maka nilai reliabilitas dinyatakan atau dianalisis dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *Cronbach Alpha* > r tabel. Menurut (Sugiyono, 2017) yaitu jika *Cronbach Alpha* > nilai signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
0,842	15	Realibel

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
0,777	9	Realibel

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X) dengan jumlah 15 item pernyataan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel

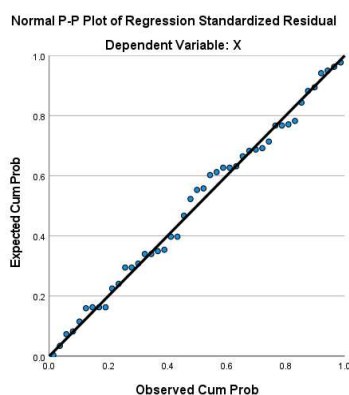
Beban Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Signifikan yaitu 0,60 yaitu 0,842 > 0,60 yang mana artinya dimana sesuai dengan kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2017) adalah apabila hasil *Koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60, maka kuesioner tersebut reliabel.

Begitu juga pada tabel 6 mengenai hasil uji reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y) dengan jumlah 9 item pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,777 > 0,60 yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable Beban Kerja (X) dan *Turnover Intention* (Y) adalah reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat f variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Uji normalitas juga dapat diuji dengan analisis grafik pplot dan analisis statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS 27 maka didapat output pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-plot



Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Grafik P-P Plot dinyatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal

dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10, 2021). Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik p-p plot ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya tersebut. Dan dengan demikian grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa model regresi Beban Kerja dan *Turnover Intention* keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58114461
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^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: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Dalam uji *Kormogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Asymp.Sig. (2tailed). Apabila signifikan > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal (Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D, 2019). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil output menunjukkan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dengan demikian 0,200 > 0,05, disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel

independent dengan satu variabel dependen dengan persamaan regresi ialah $Y = \alpha + bX$, dengan keterangan α adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi (Sugiyono, 2017). Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana menggunakan SPSS 27 adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.258	7.939		2.678	.010	
Y	1.059	.205	.619	5.166	<.001	1.000

a. Dependent Variable: X

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas Beban Kerja (X) adalah 1.059 dengan konstanta sebesar 21.258. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam perumusan persamaan regresi.

$$Y = \alpha + bX$$

Hasil analisis regresi yang diperoleh koefisien untuk variabel Beban Kerja (X) sebesar 1.059 dengan konstanta sebesar 21.258. Sehingga model persamaan regresi linear yang diperoleh adalah $Y = 1.059 + 21.258 X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan. Nilai konstanta α bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 21.258 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau *Turnover Intention* *Coefficients* adalah sebesar 22.317. Sementara nilai koefisien regresi variabel X (Beban Kerja) adalah 1.059 bernilai positif, artinya jika Beban Kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 21.258. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap 1 nilai variabel Beban Kerja, maka akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong sebesar 21.258. Dengan demikian hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai Beban Kerja (X) memiliki pengaruh positif

terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (α) dan nilai koefisien regresi (b).

6. Uji hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel idependen dengan dependen, dimana salah satu variabel indeendennya dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2017). Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2018). Adapun rumus t-tabel adalah:

$$T\text{-tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

n = jumlah sampel

k = Jumlah Variabel Independen

a = Nilai signifikan (derajat keyakinan 95%)

Jadi, $t(0,05/2; 45-1-1)$ yang artinya $0,025/43$, sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.016. Adapun hasil pengujian hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.258	7.939		2.678	.010
Y	1.059	.205	.619	5.166	<.001

a. Dependent Variable: X

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

- a. Berdasarkan nilai signifikan, dapat diketahui bahwa dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).
- b. T hitung adalah 6,093 Ttabel dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$ atau $df = 45$ (sampel) $- 2$ (variabel) $= 43$ (k adalah jumlah variabel independen). Didapat Ttabel sebesar 2,016. Kesimpulan: Berdasarkan nilai t: diketahui bahwa nilai Thitung sebesar $5,166 > T$ tabel 2,016, maka H_a diterima dan H^0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban

Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

7. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independent memengaruhi variabel dependen, semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2019). Menurut (Chin, 1998) Kriteria koefisien determinasi adalah nilai koefisien 0,00 (tidak ada hubungan), 0,01-0,09 (hubungan kurang berarti), 0,10-0,29 (hubungan lemah), 0,30-0,49 (hubungan moderat), 0,50-0,69 (hubungan kuat), 0,70-0,89 (hubungan sangat kuat), dan $> 0,90$ (hubungan mendekati sempurna), (Safitri, 2014). Adapun hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.369	4.634

a. Predictors: (Constant), Y
b. Dependent Variable: X

Sumber: Output SPSS 27, Data yang diolah (2025)

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependenh. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variable-variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable-variable bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. Setiap tambahan 1 variable

independen, maka R^2 pasti akan meningkatkan pa melihat apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Menurut (Damodar N. Gujarati, 2006) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R2* negatif, maka nilai *adjusted R square* dianggap bernilai 0. Dengan demikian, pada penelitian ini tidak menggunakan R^2 namun menggunakan *adjusted R2* untuk mengevaluasi midel regresi. Kemudian dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar, 0,369 atau sebesar 36,9% dengan hubungan tergolong kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Beban Kerja sebesar 36,9% terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong. Adapun sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan angket atau kuisinoer ke 45 responden karyawan tetap PT Equator Yuneas Mebas Tabalong yang dibagikan secara online melalui *google form* dan hasil pengisian angket atau kuisisioner tersebut telah direkapitulasi dan dilakukan pengujian. Suatu penelitian dianggap selesai jika mampu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan lulus dari serangkaian macam pengujian. Persyaratan pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan regresi linier.

Penelitian ini telah melalui uji validitas dimana hasil pengujian menunjukan bahwa semua indikator dari variabel Beban Kerja (X) dan variabel *Turnover Intention* (Y) valid dikarenakan rhitung lebih besar dari rtabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5 persen. Hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X) dan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* dari kedua variable tersebut diatas nilai

Cronbach's standard (0,60). Adapun uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,200 > 0,05$ dan pada gambar P-Plot menunjukan penyebaran titik mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi linier sederhana nilai konstanta sebesar 21,258 artinya jika Beban Kerja (X) nilainya adalah 0, maka *Turnover Intention* nilainya adalah 21,258. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X) sebesar 1,059, artinya jika variabel Beban Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan mengalami kenaikan sebesar 1,059 satuan, maka skor *Turnover Intention* akan meningkat menjadi 21,258 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Beban Kerja (X) dengan variabel *Turnover Intention* (Y), semakin tinggi nilai Beban Kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi *Turnover Intention*.

Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai Beban Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (α) dan nilai koefisien regresi (b). Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan nilai t: Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,166 > t_{tabel} 2,016$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel

Turnover Intention (Y). Kemudian nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,369 atau 36,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persentase Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sementara hasil perhitungan uji t didapatkan nilai statistik uji t variabel Beban Kerja (X) sebesar 5,166 dengan signifikan 0,001. Koefisien hasil uji t dari Beban Kerja menunjukkan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 5,166 sedangkan untuk mengetahui nilai dari t_{tabel} maka digunakan rumus $t = t_{(a/2; n-k-1)}$ dengan keterangan n adalah jumlah sampel, k jumlah variabel independen dan a adalah nilai signifikansi. Jadi, $t = (0,05/2; 45-1-1)$ yang mana artinya 0,025;43 sehingga didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,016. Oleh karena nilai t_{hitung} 5,166 $>$ nilai t_{tabel} 2,016, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agung Priyono, 2023), (Astri Ayu Purwati, 2021), dan (Ni Nyoman Egarini, September 2022) menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian dari (Arditya bimaputra, 2020), dan (Ahmad aulia ihsan, 2018) hasil pada penelitian ini, Beban Kerja secara parsial tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengujian hipotesis tentang

pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.
2. Besarnya Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong, yaitu sebesar 36,9 persen. Sisanya sebesar 63,1 persen dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SARAN

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variable *Turnover intention* (Y) pada item Y.2.1 yang berisi Ingin meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, dengan nilai mean tertinggi 4,58. meskipun masih berupa intensi atau keinginan namun perusahaan harus memperhatikan penyebab dan mencari solusi agar bisa menurunkan intensi turnover karyawan tersebut. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variable *Turnover intention* (Y) pada item Y.1.1 yang berisi Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan dengan nilai mean terendah senilai 3,89. hal ini menunjukkan bahwa karyawan punya pikiran untuk keluar namun masih bertahan di perusahaan karena alasan tersendiri. namun perusahaan masih bisa mengembangkan strategi untuk kembali meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan menambah variabel lainnya seperti pengembangan SDM, pelatihan, kondisi fisik lingkungan dll.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.

- Agung Priyono, S. T. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot) . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*.
- Ahmad aulia ihsan, Z. a. (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia Vol 1 No 2*.
- Akbar Wibowo, M. S. (2021). The Effect of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediaton and Social Support As Moderated Variabels. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 19, No. 2*.
- Arditya bimaputra, P. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. ABC). *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis vol. 4 no. 2*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astri Ayu Purwati, S. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Damodar N. Gujarati, S. S. (2006). *Dasar-dasar ekonometrika jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafizah, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT MAESSAFNA TANJUNG Kabupaten Tabalong. *JAPB STIA TABALONG*.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Jee In Hwang, H. C. (2006). Explaining Turnover intention in Korean public community hospital: occupational differences. *Wiley online library*.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL AXIATA TBK JAKARTA. *Binus Business Review Vol. 6 No. 1*.
- Meshkati, H. (1992). *Human mental workload*.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. United States of America: Addison-Wesley.
- Ni Nyoman Egarini, N. L. (September 2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal ekonomi, manajemen, dan bisnis Vol. 1, No. 3*.
- Priyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: dakwahpenelitian.
- Putri Ria Sundari, L. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Universitas Esa Unggul*.
- Ratnasari, D. (September 2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Interelasi Vol. 1 No.1*.
- Salsabila, W. A. (2024, April 17). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. Retrieved from Goodstats.id: <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Sanusi, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siti Solehah, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan Vol. 8 No. 2*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Barupress.
- Tiari Rahma Fani, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 10 (4)*.
- Yendra, Z. H. (2023). Faktor Penyebab Turnover Intention Karyawan PT. Dilatama Karya. *Reliability Journal Ilmu Manajemen*.