

ANALISIS PENGARUH ETOS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA NELAYAN DI SIBOLGA ILIR, KOTA SIBOLGA

Elmikha Trisa Aurellia Sihite^{1)*}, & Hendra Saputra²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : elmikhatrisa26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan dampak Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja nelayan di Kelurahan Sibolga Ilir, baik secara individu maupun bersamaan. Studi ini dilakukan di Kelurahan Sibolga Ilir, Kecamatan Sibolga Utara, Kota Sibolga. Dengan populasi sebanyak 467 orang, sampel yang diambil berjumlah 215 responden. Responden adalah nelayan yang menangkap ikan menggunakan jaring atau bagan tancap. Metode pengumpulan data mencakup observasi, studi literatur, wawancara, dan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang diterapkan adalah Analisis Regresi Berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dan diolah menggunakan program SPSS 18.0 untuk Windows. Hasil analisis menunjukkan persamaan $Y = 6,773 + 0,253 X_1 + 0,502 X_2 + e$, dengan pengaruh variabel Etos Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 49,3%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,493. Uji t menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja nelayan. Uji F mengindikasikan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja nelayan di Kelurahan Sibolga Ilir, Kecamatan Sibolga Utara, Kota Sibolga.

Kata kunci: Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to identify and explain the influence of Work Ethic and Job Satisfaction on the Work Productivity of fishermen in Sibolga Ilir Village, both partially and simultaneously. The study was conducted in Sibolga Ilir Village, North Sibolga District, Sibolga City. The population in this study amounted to 467, with a sample size of 215 respondents. The fishermen who were respondents were those who caught fish using nets or fixed traps. The data collection techniques used were observation, literature review, interviews, and questionnaires measured using a Likert scale. The data analysis technique used was the Multiple Regression Analysis method with the equation $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, processed with SPSS 18.0 for Windows. The results obtained were $Y = 6.773 + 0.253 X_1 + 0.502 X_2 + e$, indicating that the influence of the Work Ethic (X_1) and Job Satisfaction (X_2) variables on Productivity (Y) was 49.3%, as shown by the Determination Coefficient (R^2) value of 0.493. The t-test indicated that Work Ethic and Job Satisfaction have a positive influence on the Work Productivity of fishermen. The F-test indicated that Work Ethic and Job Satisfaction together (simultaneously) affect the Work Productivity of fishermen in Sibolga Ilir Village, North Sibolga District, Sibolga City.

Keywords: Work Ethic, Job Satisfaction, Work Productivity

PENDAHULUAN

Karyawan memainkan peran penting sebagai aset perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Oracle (dalam Ramadhany, dkk 2014:312), kehadiran karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha keras untuk mempertahankan karyawannya guna meningkatkan produktivitas perusahaan dan menghindari biaya yang timbul akibat turnover. Namun, kenyataannya seringkali perusahaan kurang memperhatikan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, yang menjadi masalah serius bagi perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi tingkat turnover karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover, karena tingkat turnover yang tinggi dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan. Randhawa (2007:150) menyatakan bahwa perputaran karyawan merupakan masalah penting karena terdapat banyak konsekuensi negatif bagi perusahaan jika tingkat turnover tinggi. Jika perusahaan tidak memperhatikan karyawan, hal ini dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja yang mengarah pada penurunan kinerja dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Halimah (2016), yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhan

mereka tidak terpenuhi cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Meskipun pergantian karyawan kadang membawa dampak positif bagi perusahaan, sebagian besar pergantian karyawan memiliki dampak negatif dan merugikan perusahaan baik dari segi waktu maupun biaya. Saat ini, Employee turnover (keluar masuknya karyawan dalam perusahaan) adalah masalah terbesar dalam 10 tahun terakhir (Boss, 2018). Hasil survei Michael Page Indonesia menunjukkan bahwa hampir tiga perempat responden karyawan Indonesia (72%) menyatakan bahwa mereka akan berpindah pekerjaan dalam 1 tahun ke depan. Fenomena turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, yang juga mengalami kesulitan karena proses rekrutmen yang berhasil merekrut karyawan berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih bekerja di perusahaan lain. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti terhentinya pekerjaan yang belum diselesaikan oleh karyawan yang keluar, tidak tercapainya target penjualan yang tinggi, biaya tambahan dalam pengelolaan SDM untuk rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, serta biaya pesangon untuk karyawan yang keluar. Selain itu, tingginya turnover juga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, produktivitas yang rendah, dan mengganggu proses operasional perusahaan karena karyawan yang berpengalaman keluar, sementara perusahaan harus mengganti dan

menyiapkan karyawan baru untuk mengambil alih posisi yang ditinggalkan.

Qureshi (2012:236) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran, beban kerja dan kepuasan kerja adalah faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Khomaryah et al. (2020:38) juga menyatakan bahwa beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention. Penelitian oleh Riani & Putra (2017) dalam judul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan" menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, mereka akan semakin terbebani dan cenderung ingin meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi turnover intention karyawan adalah kepuasan kerja. Siagian (2011:297) menyatakan bahwa salah satu penyebab keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat kerja, yang dapat disebabkan oleh hubungan yang buruk antar rekan kerja atau atasan, penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, pekerjaan yang tidak sesuai, dan faktor lainnya.

Menurut Mangkunegara (2013:118), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, yaitu kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengakibatkan turnover yang rendah, sementara karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung memiliki turnover yang lebih tinggi. Robbins dan Judge (2015:601) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menyebabkan turnover yang lebih rendah. Penelitian oleh Rijasawitri & Suana (2020) dalam judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan" menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah turnover intention mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran."

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih menarik (Robbins & Judge, 2015:128). Putra (2016) menyatakan bahwa turnover intention merupakan keinginan seseorang

untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang mendorongnya untuk mencari pekerjaan lain. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya saat ini, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan.

Dampak turnover bagi perusahaan meliputi biaya seleksi karyawan, biaya pelatihan karyawan, produktivitas karyawan baru yang lebih rendah dibandingkan karyawan lama, tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi pada karyawan baru, hilangnya produksi selama proses pergantian karyawan, penggunaan peralatan produksi yang tidak optimal, pemborosan akibat karyawan baru, dan kebutuhan untuk melakukan kerja lembur (Dharma, 2013:3).

Menurut Mobley (2011:150), ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu:

1. Pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)

Ini mencerminkan karyawan yang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap tinggal, diawali oleh ketidakpuasan kerja.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job). Jika karyawan sering berpikir untuk keluar, mereka akan mulai mencari pekerjaan lain yang lebih baik di luar perusahaan.

3. Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit). Ini mencerminkan niat individu untuk keluar. Karyawan berniat keluar setelah menemukan pekerjaan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan membuat mereka

memutuskan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kegiatan yang membutuhkan kemampuan atau proses mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara psikologis maupun fisik (Dhania & Dihini, 2010:16). Ketika karyawan diberikan tugas, diharapkan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Namun, jika tugas tidak dapat diselesaikan sesuai target, maka terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang dimiliki.

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua, yaitu: Faktor internal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis); serta Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Menurut Manuaba (dalam Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Peningkatan target perusahaan akan menambah beban kerja karyawan, dan jika beban kerja terus meningkat tanpa pembagian yang sesuai, kinerja karyawan akan menurun.

Putra (2012:22) mengidentifikasi tiga indikator beban kerja, yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan

untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu tentang kondisi pekerjaannya.

3. Standar pekerjaan

Kesan individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan tentang beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

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

Luthans dalam Mangkunegara (2017:121) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, tugas yang penting, dan peluang dalam pengambilan keputusan.

2. Imbalan

Gaji yang sesuai dengan standar perusahaan dan tuntutan pekerjaan, serta bonus yang sesuai dengan kemampuan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan prestasi karyawan.

4. Pengawasan

Perlakuan yang baik dari atasan dan perhatian dari atasan dalam pekerjaan.

5. Rekan kerja

Kesesuaian dengan rekan kerja terkait hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran. Sampel penelitian ini terdiri dari 56 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik Purposive sampling. Teknik ini berarti sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu, dalam hal ini karyawan kontrak yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan karyawan tetap. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Dalam menganalisis data penelitian, dilakukan pengujian yang meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R²). Perhitungan dilakukan dengan bantuan software SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap variabel dependen (Y) yaitu Turnover Intention. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

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

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.

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

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

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

$$Y = 15,751 + 1,101X_1 + (-0,422)X_2 + e$$

Yang artinya sebagai berikut :

Nilai konstan (a) dari variabel Turnover Intention (Y) adalah 15,751, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka Turnover Intention (Y) adalah 15,751.

Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 1,101, yang berarti jika Beban Kerja (X1)

meningkat sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 1,101. Sebaliknya, jika Beban Kerja (X1) menurun sebesar 1 satuan, Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 1,101.

Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah -0,422, yang berarti jika Kepuasan Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 0,422. Sebaliknya, jika Kepuasan Kerja (X2) menurun sebesar 1 satuan, Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 0,422.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X), yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu Turnover Intention. Uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial, dilihat dari nilai signifikansinya. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Berdasarkan tabel di atas, variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap Turnover Intention (Y), dengan nilai thitung sebesar 5,577, yang lebih besar dari nilai ttabel 2.00488 ($5,577 > 2.00488$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Variabel Kepuasan Kerja (X₂) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y), dengan nilai thitung sebesar -4,187, yang lebih besar dari nilai ttabel 2.00488 ($-4,187 > 2.00488$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X₁ dan X₂) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yaitu Turnover Intention. Uji F dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444,609	2	2,304	20,145	.000
	Residual	1900,373	53	5,856		
	Total	3344,982	55			

Berdasarkan tabel di atas, variabel Beban Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 20,145, yang lebih besar dari nilai Ftabel 3,17 ($20,145 > 3,17$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

$0,05$. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657	,432	,410	5,98800

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square sebesar 0,432. Artinya, pengaruh variabel Beban Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap variabel Turnover Intention (Y) adalah sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan, Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 1,101. Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($5,577 > 2,00404$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran. Ini berarti semakin

tinggi beban kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini konsisten dengan studi Riani & Putra (2017).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 0,422. Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel ($-4,187 > 2,00488$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan pengaruh negatif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Astra International Tbk-TSAuto 2000 Kisaran. Ini berarti semakin rendah kepuasan kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini konsisten dengan studi Rijasawitri & Suana (2020).

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Uji hipotesis simultan (uji f) menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel ($20,145 > 3,17$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, membuktikan pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000

Kisaran. Uji determinasi menunjukkan R-Square sebesar 0,432, artinya 43,2% variasi Turnover Intention dijelaskan oleh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan 56,8% dijelaskan oleh variabel lain. Ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dan rendahnya kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Astra International Tbk-Auto 2000 Kisaran, dengan thitung sebesar 5,577 lebih besar dari ttabel 2,00404, membuktikan hipotesis pertama. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention, dengan thitung sebesar -4,187 lebih besar dari ttabel 2,00488, membuktikan hipotesis kedua. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention, dibuktikan oleh Fhitung sebesar 20,145 lebih besar dari Ftabel 3,17, membuktikan hipotesis ketiga.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Boss, J. (2018). *Employee Turnover Is The Highest It's Been In 10 Years. Here's What To Do About It*.
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi: PITUTUR, 1(1), 15-23.
- Dharma, C. (2013). *Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT. X medan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, 1(2), 1-9.
- Edison, E, Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition, United States of America: South-Western.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*. Journal of Management, 2(2).
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & AB, S. H. (2020). *Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(1), 35-45.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Putra. (2012). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Putra, Dewa Gede Eka Kresna. (2016). *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover intention Dengan Beban Kerja sebagai Memediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(7) : 4281-4308
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan*

- Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Qureshi, I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). *Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: Destiny or choice*. Archives of Sciences (Sciences Des Archives), 65(8).
- Ramadhany, N.P.A.S dan Nicholas Simarmata. (2014). *Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover Karyawan Bank*. Jurnal Psikologi Udayana 2014, Vol. 1, No. 2. ISSN: 2354-5607. (Diakses pada tanggal 11 Juli 2017).
- Randhawa, G. (2007). *Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis*. Indian Management Studies Journal, 11(2), 149-159.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya : PH Movement Publication.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen, 9(2), 466-486.
- Robbin & judge. (2015). *perilaku organisasi edisi 16*. jakarta. salemba empat
- Setiawan. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwartono. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks*. Business Management Journal, 16(2), 65-79.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.