

**ANALISIS FAKTOR PENDAPATAN USAHATANI CABAI MERAH DI  
DESA BELONGKUT, MARBAU, LABUHAN BATU UTARA**

**Muslimah Nur Hasibuan<sup>1)\*</sup>, & Saidun Hutasuhut<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : *limahhasibuan9@gmail.com*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh harga cabai merah, pengalaman kerja, modal, dan orientasi kewirausahaan terhadap pendapatan petani cabai di Desa Belongkut, Kecamatan Marbau, Kabupaten Labuhan Batu Utara. Desa ini dipilih secara sengaja karena merupakan daerah penghasil cabai merah. Seluruh populasi, terdiri dari 57 petani, dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier serta metode lain, termasuk uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan SPSS 24 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga, pengalaman kerja, dan modal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan petani, dengan nilai thitung masing-masing 7,167, 4,252, dan 2,050 (lebih besar dari ttabel 1,672) dan signifikansi 0,005 ( $p < 0,05$ ). Orientasi kewirausahaan berpengaruh negatif terhadap pendapatan dengan nilai thitung 1,752 (lebih besar dari ttabel 1,672) dan signifikansi 0,0274 ( $p < 0,05$ ). Secara keseluruhan, variabel ini mempengaruhi pendapatan petani sebesar 86,2%, sementara 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Harga, Pengalaman Kerja, Modal, Orientasi Kewirausahaan**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the impact of red chili prices, work experience, capital, and entrepreneurial orientation on the income of chili farmers in Belongkut Village, Marbau District, North Labuhan Batu Regency. This village was chosen purposively because it is a significant red chili producing area. The entire population of 57 farmers was used as the sample. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using linear regression and other methods, including classical assumption tests and hypothesis testing with SPSS 24 for Windows. The results show that prices, work experience, and capital have a positive and significant effect on farmers' income, with t-values of 7.167, 4.252, and 2.050 respectively (all greater than the t-table value of 1.672) and a significance level of 0.005 ( $p < 0.05$ ). Entrepreneurial orientation has a negative effect on income with a t-value of 1.752 (greater than the t-table value of 1.672) and a significance level of 0.0274 ( $p < 0.05$ ). Overall, these variables affect farmers' income by 86.2%, while the remaining 13.8% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords: Price, Work Experience, Capital, Entrepreneurial Orientation**

**PENDAHULUAN**

Karyawan memiliki peran penting sebagai aset berharga dalam menjalankan seluruh aktivitas

perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut

Oracle (dalam Ramadhany et al., 2014:312), kehadiran karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha sebaik mungkin untuk mempertahankan karyawannya guna meningkatkan produktivitas dan mencegah biaya yang timbul akibat turnover. Namun, seringkali ditemukan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawan, yang mengakibatkan munculnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan ini menjadi masalah serius. Maka, perusahaan perlu mengurangi tingkat turnover karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover, karena tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Randhawa (2007:150) yang menyatakan bahwa turnover karyawan adalah masalah penting, karena tingginya tingkat turnover memiliki banyak konsekuensi negatif bagi perusahaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan karyawannya, hal ini dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, penurunan kinerja, dan akhirnya karyawan meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh Halimah (2016), yang mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Meskipun pergantian karyawan kadang-kadang membawa dampak positif, sebagian besar pergantian karyawan berdampak buruk dan merugikan perusahaan baik

dari segi waktu maupun biaya. Saat ini, turnover karyawan merupakan masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir (Boss, 2018). Menurut survei Michael Page Indonesia, hampir tiga perempat responden karyawan Indonesia (72%) menyatakan bahwa mereka akan berpindah pekerjaan dalam satu tahun ke depan.

Fenomena turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dan perusahaan menghadapi kesulitan ketika proses rekrutmen yang telah berhasil merekrut karyawan berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan tersebut lebih memilih bekerja di perusahaan lain. Tingginya tingkat turnover dapat menimbulkan banyak masalah seperti terganggunya pekerjaan yang belum diselesaikan karyawan yang keluar, ketidakmampuan perusahaan mencapai target penjualan tinggi, biaya tambahan dalam pengelolaan SDM untuk rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, biaya pesangon untuk karyawan yang keluar, serta menurunnya motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, operasional perusahaan bisa terganggu karena karyawan berpengalaman keluar dan perusahaan harus mengganti serta mempersiapkan karyawan baru untuk mengambil alih posisi yang ditinggalkan.

Qureshi (2012:236) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Hasil observasi di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari

pekerjaannya. Penelitian oleh Khomaryah et al. (2020:38) juga menemukan bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention. Penelitian sebelumnya oleh Riani & Putra (2017) dalam judul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan" menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, semakin besar beban yang dirasakan, yang dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan adalah kepuasan kerja. Siagian (2011:297) menyatakan bahwa salah satu penyebab keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat kerja saat ini, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, pendapatan yang dirasa rendah, kondisi kerja yang tidak memuaskan, pekerjaan yang tidak sesuai, dan faktor lainnya. Menurut Mangkunegara (2013:118), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, dimana kepuasan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan rendahnya turnover, sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah biasanya memiliki tingkat turnover yang tinggi. Robbins dan Judge (2015:601) juga menyatakan bahwa "peningkatan kepuasan kerja menyebabkan berkurangnya turnover," yang berarti bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat menurunkan turnover.

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, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin rendah turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran.**"

## KAJIAN PUSTAKA

### Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, disebabkan oleh ketidakmenarikan pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain (Robbins & Judge, 2015:128). Menurut Putra (2016), turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya yang terkait dengan ketidakpuasan, yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, turnover intention merupakan kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya saat ini, yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dampak turnover bagi perusahaan mencakup biaya dalam proses seleksi dan pelatihan karyawan, hasil kerja karyawan baru yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan sebelumnya, tingkat kecelakaan yang lebih tinggi pada karyawan baru, hilangnya produksi selama pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak dapat digunakan sepenuhnya, pemborosan karena adanya karyawan baru, dan kebutuhan untuk kerja lembur (Dharma, 2013:3).

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

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*): Menggambarkan karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena ketidakpuasan.
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*): Ketika karyawan mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, mereka akan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaan.
3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*): Menggambarkan niat individu untuk keluar. Karyawan akan berniat keluar jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, yang akhirnya akan mengarah pada keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu kegiatan yang memerlukan kemampuan atau proses mental yang

harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara psikologis maupun fisik (Dhanial & Dihini, 2010:16). Ketika karyawan diberikan tugas, harapannya tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Namun, jika tugas tersebut tidak dapat diselesaikan sesuai target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.

Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua: Faktor internal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis); serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Menurut Manuaba (dalam Setiawan, 2016:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Dengan meningkatnya target perusahaan, beban kerja karyawan juga meningkat, dan jika beban kerja terus bertambah tanpa pembagian yang tepat, kinerja karyawan akan menurun.

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

1. Target yang harus dicapai: Pandangan individu tentang besar target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan: Kesan individu tentang pekerjaannya, misalnya

perasaan terhadap beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

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

Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2017:121), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan sesuai keahlian, tugas yang penting, dan peluang dalam pengambilan keputusan.
2. Imbalan: Gaji sesuai standar perusahaan, gaji sesuai tuntutan pekerjaan, dan bonus sesuai kemampuan.
3. Kesempatan promosi: Kesempatan promosi yang adil dan sesuai prestasi karyawan.
4. Pengawasan: Perlakuan baik dari atasan dan perhatian dari atasan dalam pekerjaan.
5. Rekan kerja: Kesesuaian dengan rekan kerja mengenai hal-hal yang berkaitan 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 terdiri dari 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang berarti memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan kontrak yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dan karyawan tetap. Data penelitian dikumpulkan melalui angket yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Sebelum didistribusikan, angket diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Analisis data penelitian melibatkan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi berganda, serta uji hipotesis yang mencakup uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Penghitungan dilakukan dengan bantuan software SPSS 21.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh kedua variabel independen yaitu variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu *Turnover Intention*. Persamaan regresi linear berganda secara umum adalah sebagai berikut:

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

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.**

Model	Coefficients				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
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

Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

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

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

Berikut adalah artinya:

- Nilai konstan (a) variabel Turnover Intention (Y) sebesar 15,751 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka nilai Turnover Intention (Y) adalah 15,751.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,101 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel Beban Kerja (X1) akan meningkatkan nilai Turnover Intention (Y) sebesar 1,101. Sebaliknya, jika variabel Beban Kerja (X1) menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan menurun sebesar 1,101.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar -0,422 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) akan menurunkan nilai Turnover Intention (Y) sebesar 0,422. Sebaliknya, jika variabel Kepuasan Kerja (X2) menurun sebesar 1 satuan, maka Turnover Intention (Y) akan meningkat sebesar 0,422.

### Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), masing-masing mempengaruhi variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Kriteria untuk menentukan pengaruh signifikan adalah jika nilai thitung > ttabel dan nilai Sig. atau signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t).**

Model	Coefficients				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
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 2 di atas, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel Beban Kerja sebesar 5,577, yang lebih besar dari nilai ttabel 2,00488 dengan df = 54 ( $5,577 > 2,00488$ ), serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel Kepuasan Kerja sebesar -4,187, yang lebih besar dari nilai ttabel 2,00488

dengan  $df = 54$  ( $-4,187 > 2,00488$ ), serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y). Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Kriteria untuk menentukan pengaruh signifikan adalah jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)**

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

Berdasarkan tabel 3. di atas, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,145. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3.17$  dengan  $df = 2;54$  ( $20,145 > 3.17$ ). Dan nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menguji seberapa

besar persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).**

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

Berdasarkan tabel 4. di atas, diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,432. Artinya pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Turnover Intention (Y) adalah sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Kisaran. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, peningkatan 1 satuan Beban Kerja (X1) meningkatkan Turnover Intention (Y) sebesar 1,101, sedangkan peningkatan 1 satuan Kepuasan Kerja (X2) menurunkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,422, dengan persamaan  $Y = 15,751 + 1,101X_1 + (-0,422)X_2 + e$ . Uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Beban Kerja sebesar 5,577 dan untuk Kepuasan Kerja sebesar -4,187, keduanya lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , membuktikan pengaruh positif signifikan Beban Kerja dan pengaruh negatif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Uji F

secara simultan menunjukkan nilai  $t$  hitung 20,145 lebih besar dari  $t$  tabel 3,17, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan pengaruh signifikan kedua variabel terhadap Turnover Intention. Nilai R-Square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 43,2% variabilitas Turnover Intention dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja, sementara 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Astra International Tbk-Auto 2000 Kisaran, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Sebaliknya, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Secara simultan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama mempengaruhi Turnover Intention, dengan kontribusi sebesar 43,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **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.