



Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.

Ketut Alit Adi Sena Krisna Putra¹, I Made Kartika²
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
alitadisena64@gmail.com, made.kartika@unr.ac.id
Corresponding author: alitadisena64@gmail.com

Abstrak: Memperhatikan *turnover intention* agar tetap rendah merupakan investasi yang penting untuk kesinambungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Bagi perusahaan yang mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi, serta beban kerja dan tanggung jawab yang terukur merupakan hal yang krusial diperhatikan perusahaan. Permasalahan utama bagi perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover. Salah satu penyebab tingginya tingkat *turnover intention* karyawan ialah motivasi dan beban kerja di PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali. Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Jumlah sampel yang dipergunakan pada studi ini sejumlah 53 responden. Data analisis dengan mempergunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis determinasi, uji signifikan (t-test) dan uji signifikan (F-test). Hasil studi memberikan temuan yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, *Turnover intention*

Abstract: *Paying attention to keeping turnover intention low is an important investment for the sustainability and long-term success of the company. For companies capable of providing high job motivation, as well as well-measured workloads and responsibilities, are crucial aspects to be considered. The main issue for the company is the high turnover rate. One of the causes of high turnover intention among employees is motivation and workload at PT. Industri Jamu Borobudur Bali branch. This study aims to analyze the influence of motivation and workload on turnover intention. The sample size used in this research is 53 respondents. Data analysis was conducted using instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, determination analysis, significance test (t-test), and significance test (F-test). The research results show a positive and significant partial as well as simultaneous influence between*

motivation and workload on turnover intention at PT. Industri Jamu Borobudur Bali branch

Keywords: Motivation, Workload, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian yang terus mengalami peningkatan menghadirkan tantangan yang semakin rumit bagi perusahaan, sehingga memerlukan individu-individu yang kompeten dan berpengetahuan mendalam dalam bidang mereka untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Banyak strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan individu-individu yang memiliki keahlian tinggi dan menjalankan pekerjaan dengan profesionalisme yang tinggi. Perusahaan memerlukan faktor sumber daya manusia yang memiliki potensi baik dalam peran kepemimpinan atau juga peran karyawan dalam struktur pekerjaan dan pengawasan, yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Fauzi & Irviani, 2018).

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bentuk upaya yang mencakup rencana, organisasi, kepemimpinan, dan pengawasan dalam optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dengan efisiensi dan efektivitas. Proses ini melibatkan aspek-aspek seperti perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja, dengan tujuan mencapai beragam tujuan, baik yang bersifat individu, fungsional, organisasional, maupun sosial (Gorda, 2013). Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan pada kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan berbagai posisi, jabatan, pengalaman kerja, tingkat jabatan, dan sebagainya, guna mencapai target organisasi (Sedarmayanti, 2009).

Sumber daya manusia ialah aset krusial dalam suatu lembaga usaha, karena mereka mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Tata kelola sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan dalam perencanaan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga perusahaan menyadari pentingnya berinvestasi pada karyawan sebagai bagian dari SDM mereka. Saat ini, merekrut tenaga kerja berkinerja tinggi semakin sulit, terutama dalam menjaga karyawan yang sudah ada. Oleh sebab itu, manajemen pada badan usaha wajib mampu memotivasi karyawan dan menghindari memberikan beban kerja berlebihan sehingga karyawan tidak memiliki minat untuk pergi dari tempat bekerja (*turnover intention*).

Turnover merujuk pada hasil akhir yang ditemui oleh suatu perusahaan, yakni kehilangan sejumlah karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, niat untuk pindah kerja (*turnover intentions*)

menggambarkan evaluasi individu terhadap kelangsungan hubungannya dengan lembaga usaha, yang belum berujung pada tindakan konkret melakukan peninggalan pada lembaga usaha tersebut (Sutanto & Gunawan, 2013). Tingkat turnover yang tinggi menjadi problema utama bagi lembaga usaha saat ini, banyak perusahaan merasa frustrasi saat mereka menemui tahap penerimaan pekerja yang pada gilirannya menghasilkan pegawai yang berkualitas memilih meninggalkan lembaga usaha, karena pekerja yang sudah berpengalaman tersebut telah memilih untuk bekerja di tempat lain. Tingkat turnover yang tinggi menciptakan ketidakstabilan dalam perusahaan dan meningkatkan potensi biaya yang harus dikeluarkan. Investasi dalam pelatihan pegawai terbuang percuma, berdampak negatif pada produktivitas, dan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Motivasi kerja adalah faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan karena memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dalam upaya menghasilkan peningkatan produktivitas dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006), motivasi kerja menciptakan pemikiran terkait cara yang efektif untuk mengarahkan potensi dan keunggulan individu menuju pencapaian tujuan mereka. Peran pimpinan sangat penting dalam memotivasi karyawan agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan setia terhadap perusahaan. Pendidikan tentang motivasi mendorong pekerja bekerja dengan penuh semangat, mendorong pekerja untuk bekerja lebih optimal, dan memanfaatkan seluruh potensi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan diri. Pada saat yang bersamaan, motivasi ini bertindak sebagai pendorong bagi anggota organisasi untuk menunjukkan kesiapan mereka dalam menghabiskan waktu untuk berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab mereka, serta untuk memenuhi kewajiban dalam upaya pencapaian visi dan target yang telah ditentukan oleh organisasi (Siagian, 2003).

Beban kerja juga berperan dalam memengaruhi tingkat minat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Sesuai dengan penjelasan Tarwaka (2010), beban pekerjaan dapat dijelaskan sebagai kesenjangan diantara keahlian atau mampu atau tidaknya seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang wajib dibereskan dalam kurun waktu yang terukur. Karena pekerjaan melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tanggung jawab pribadi terhadap diri mereka sendiri. *Turnover intention* juga dialami oleh banyak industri yang bergerak dibidang farmasi salah satunya PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali.

PT. Industri Jamu Borobudur merupakan sebuah perusahaan farmasi yang memiliki jaringan luas yang mencakup seluruh wilayah Indonesia. Perusahaan ini juga dikenal sebagai produsen terkemuka dalam bidang Jamu sediaan kapsul di Indonesia. Di bali, PT. Industri Jamu

Borobudur memiliki 1 cabang yaitu di Jalan Nangka Utara No.309, Tonja, Denpasar Utara, Tonja, Denpasar, Kota Denpasar, Bali 80231, Bali, Indonesia. Menurut HRD masalah yang sering terjadi di PT. Industri Jamu Borobudur adalah sering terjadinya *turnover intention* karyawan.

Tabel 1
Data turnover karyawan pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun (orang)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang)	Karyawan keluar (orang)	Karyawan masuk (orang)	Persentase karyawan keluar (%)
2020	65	58	11	4	11,7
2021	58	52	8	2	9,52
2022	52	53	7	8	13,3

Sumber : HRD PT.BPR Industry Jamu Borobudur cabang bali (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan dari data dalam Tabel 1, tingkat turnover karyawan yang mengalami fluktuasi tertinggi terjadi pada tahun 2022, dengan persentase mencapai 13,3%. Sesuai dengan pandangan yang disampaikan oleh Wijaya (2008) apabila tingkat turnover di perusahaan melewati ambang batas 10%, maka turnover tersebut dianggap tinggi. Sebaliknya, jika tingkat turnover di perusahaan berada di bawah angka 10%, maka diklasifikasikan sebagai turnover yang rendah.

Menurut Dharma (2013) intensitas dari niat pindah kerja, pada dasarnya, mengindikasikan seberapa kuat keinginan karyawan untuk beralih dari satu tempat kerja ke yang lainnya. Jika tingkat niat ini tinggi dalam suatu perusahaan, maka hal tersebut mencerminkan tingginya tingkat pergantian karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Dalam konteks ini, tingkat *turnover intention* yang tinggi terjadi terutama di bagian atau divisi pemasaran, dengan mayoritas karyawan yang keluar berasal dari bagian pemasaran. Ini terjadi karena adanya target yang sangat ambisius yang diberlakukan pada tim pemasaran. Sebagai akibatnya, anggota staf penjualan di bagian pemasaran merasa tertekan dan sering kali harus bekerja lembur untuk mencapai target-target tersebut. Perusahaan juga menentukan batasan waktu yang pendek dalam pencapaian target, yang membuat situasinya semakin menantang bagi staf penjualan.

Meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan di badan usaha merupakan isu krusial yang memerlukan perhatian serius. Mengurangi tingkat *turnover intention* secara konsisten dari waktu ke waktu bukanlah tugas yang mudah bagi perusahaan. Mobilitas karyawan, yang keluar dan masuk dari perusahaan, merupakan suatu fenomena yang memiliki dampak signifikan dalam kegiatan pekerjaan. Meskipun ada momen ketika pergantian karyawan dapat membawa manfaat positif, sebagian besar

waktu pergantian tersebut memberikan dampak negatif yang meliputi aspek biaya dan hilangnya waktu serta peluang untuk mendayagunakan potensi yang ada (Gabriella, 2015).

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti dengan HRD adanya karyawan yang mulai malas berkerja serta meningginya absensi atau bahkan bolos kerja selain itu karyawan sering meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Adapun beberapa faktor diduga berkontribusi *turnover intention* di antaranya ialah motivasi dan beban kerja. Hamzah (2012) mendefinisikan motivasi kerja ialah kemauan internal seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan tekun atau tidaknya serta tindakan tanpa paksaan individu dalam bertugas. Motivasi kerja mencerminkan proses psikis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini didasarkan pada kegairahan yang tumbuh dalam pikiran individu, didorong oleh nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan loyalitas terhadap lembaga usaha itu sendiri. Oleh karena itu, motivasi menciptakan semangat yang positif dalam pekerja terhadap organisasi. Ketika pekerja merasa terhubung terhadap nilai yang dianut oleh organisasi, mereka merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut

Situasi motivasi di PT. Industri Jamu Borobudur menghadapi tantangan dengan tingkat motivasi kerja pekerja yang relatif rendah. Hal ini terpampang dari kurangnya tingkat tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mereka. Perusahaan mendorong motivasi karyawan dengan memberikan bonus berdasarkan pencapaian target proyek, tetapi kendala motivasi masih menjadi masalah yang harus diatasi. Di sisi lain, karyawan PT. Industri Jamu Borobudur terlihat kurang proaktif dalam melaksanakan tugas mereka, seringkali menunggu instruksi dari atasan tanpa memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan mereka. Kekurangan inisiatif ini menciptakan tantangan dalam hal mandiri dalam bertindak. Dampak negatif dari rendahnya motivasi kerja ini dapat terlihat dalam tingkat turnover karyawan, yang mempengaruhi pencapaian target dan menyebabkan ketidakcukupan persediaan produk. Selain itu, kondisi ini juga berdampak pada penurunan profit perusahaan. Dengan kata lain, ketika motivasi merosot, produktivitas ikut menurun, dan ini berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan.

Tingginya tekanan kerja yang terus bertambah dan melebihi kapasitas individu dapat mengakibatkan penurunan motivasi karyawan. Karyawan bisa jadi akan merasakan rasa lelah secara fisik dan mental yang pada gilirannya dapat mempengaruhi semangat mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Arin, Djamur, & Mukzam (2014) yaitu motivasi dalam bekerja memiliki dampak pada niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*), menunjukkan

bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung kurang tertarik untuk mencari pekerjaan baru. Selain itu, ada faktor lain yang pula berkontribusi pada niat berpindah, yaitu tingkat beban kerja yang harus mereka hadapi.

Menurut Krich (2008) dalam (Husain, 2022) menyatakan beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada seseorang melebihi kapasitasnya untuk menyelesaikannya, yang mencakup keterbatasan waktu dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang dikerjakan melebihi kemampuan individu yang melaksanakannya. Penjelasan dari definisi-definisi tersebut menggambarkan bahwa beban kerja ialah jumlah tugas yang wajib dilakukan oleh individu yang diukur pada batas waktu tertentu, sementara kemampuan individu tidak sebanding dengan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti, HRD, dan sejumlah karyawan terkait masalah beban kerja di PT. Industri Jamu Borobudur, terungkap bahwa karyawan seringkali menghadapi situasi double job yang mengharuskan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya dapat dikerjakan secara optimal, namun terkadang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat. Selain bertugas di lapangan, karyawan juga harus menyusun laporan baik secara lisan maupun tertulis untuk diserahkan kepada atasan. Mereka juga dihadapkan pada tuntutan untuk menguasai wilayah kerja mereka dan bersaing ketat dalam mencapai jabatan yang diinginkan.

Dalam wawancara, HRD menjelaskan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang berat dan ada yang menunjukkan perubahan perilaku positif yang tidak biasa, yang kemudian berdampak pada peningkatan tingkat absensi. Beban kerja yang berat ini, yang dipicu oleh standar hasil yang sangat tinggi, membuat karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugas mereka karena tekanan target yang tinggi. Tingginya beban kerja juga berkontribusi pada tingkat stres kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat memicu niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

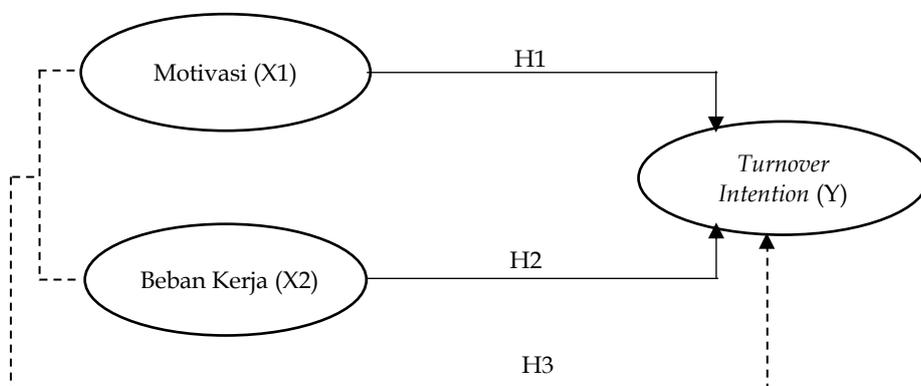
Temuan pada studi yang pernah dikerjakan oleh Ariyati & Mahera (2018) dan Riani & Putra (2017) hasil temuan memberikan simpulan yakni beban kerja memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*. Berlainan dengan studi yang pernah dikerjakan oleh Nurul Nisa, Febriyanti, & Fauziah (2019) hasil temuan memberikan simpulan yakni beban kerja memiliki andil yang nyata secara negative terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Arin et al.(2014) hasil temuan memberikan simpulan yakni motivasi memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*. Berlainan dengan studi yang pernah dikerjakan

oleh Masfufah & Noermijati (2017) hasil temuan memberikan simpulan yakni motivasi tidak memiliki andil yang nyata terhadap *turnover intention*.

Situasi ini terjadi akibat berbagai faktor, termasuk kurangnya motivasi dan tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan. Sebagai contoh konkret, pegawai mungkin mengalami kurangnya motivasi dalam pekerjaan karena beberapa kebutuhan pribadinya belum terpenuhi, dan beberapa pegawai mungkin telah melanggar kebijakan perusahaan, seperti absen tanpa alasan, datang dan pergi tidak sesuai jadwal, atau adanya perbedaan dalam tingkat pengetahuan karena beberapa pegawai telah mengikuti pelatihan sementara yang lain belum menerima pelatihan yang cukup.

Penting untuk dicatat bahwa motivasi kerja karyawan mendorong mereka untuk mencapai tujuan individu mereka, baik itu berhubungan dengan aspek materi maupun non-materi. Dengan meningkatnya beban kerja, persepsi pekerja terhadap peran yang diembankan oleh perusahaan berubah. Dalam situasi ini, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dan permasalahan yang menjadi tanggung jawab mereka. Di sisi lain, karyawan yang merasa motivasi kerja mereka rendah mungkin akan melihat pekerjaan mereka dengan pandangan negatif dan merasa dorongan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang sesuai dengan tujuan pekerja.

Dalam konseptual penelitian ini, akan dianalisis secara komprehensif terkait motivasi dan beban kerja dalam kontribusinya memengaruhi *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur cabang Bali. Kerangka konseptual penelitian disusun untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terstruktur mengenai hubungan kompleks antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan merinci kerangka konseptual dan metodologi yang tepat, model penelitian ini bertujuan untuk mengilustrasikan bagaimana faktor-faktor tertentu saling berinteraksi dan berdampak terhadap fenomena yang sedang dipelajari.



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali.
- H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali.
- H3: Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur cabang bali.

METODE PENELITIAN

Penulis mengadopsi suatu kerangka penelitian yang dikenal sebagai desain penelitian untuk mengarahkan pendekatan dalam studinya. Pendekatan studi ini termasuk asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PT. Industri Jamu Borobudur, Jalan Nangka Utara No.309, Tonja, Kota Denpasar, Bali 80231, Bali, Indonesia. Populasi yang diambil dalam studi ini ialah seluruh karyawan PT. Industri Jamu Borobudur yang diambil sejumlah 53 orang. Sampel pada studi ini ialah karyawan PT. Industri Jamu Borobudur dan pengambilan sampel mempergunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) pengambilan sampel secara jenuh merupakan suatu teknik di mana seluruh anggota populasi dipergunakan untuk sampel. Sampel jenuh juga dikenal dengan istilah sensus, di mana semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Sampel jenuh seringkali dianggap sebagai sampel yang paling lengkap, karena penambahan sampel tambahan tidak akan mengubah tingkat representasi. Dengan demikian, pada studi ini, jumlah sampel yang dipergunakan ialah seluruhnya sebanyak 53 karyawan. Dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus sebanyak 53 karyawan, penelitian ini memiliki keunggulan dalam menggambarkan karakteristik dan pola perilaku dari seluruh populasi karyawan di PT. Industri Jamu Borobudur cabang Bali, tanpa mengandalkan sampel yang merupakan subset dari populasi tersebut. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis dan memahami peristiwa di perusahaan dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

Untuk memperoleh data, riset ini menggunakan metode mengkoleksi data dengan menggunakan metode seperti observasi, wawancara, kuesioner disertai studi dokumentasi. Skor setiap alternatif jawaban oleh responden yaitu terdiri dari lima jawaban yang diukur dengan mempergunakan skala likert. Skala Likert ini memberikan rentang penilaian dari sangat tidak setuju sampai pada tingkat sangat setuju, yang memungkinkan responden dalam mengungkapkan tingkat setuju atau

tidaknya para responden terhadap pernyataan yang diajukan. Selanjutnya data ditabulasi dan dianalisis dengan mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai teknik untuk menguji kesahihan dan kehandalan kuesioner penelitian. Sebagai syarat analisis regresi ada beberapa tahapan pengujian asumsi yang harus terpenuhi yakni uji normalitas, heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Analisis data berikutnya mempergunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Syarat Valid	Keterangan
Motivasi (X1)	X1-1	0,393	0,3	Valid
	X1-2	0,563	0,3	Valid
	X1-3	0,683	0,3	Valid
	X1-4	0,500	0,3	Valid
Beban Kerja (X2)	X2-1	0,620	0,3	Valid
	X2-2	0,464	0,3	Valid
	X2-3	0,508	0,3	Valid
Turnover intention (Y)	Y-1	0,365	0,3	Valid
	Y-2	0,643	0,3	Valid
	Y-3	0,638	0,3	Valid
	Y-4	0,476	0,3	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program komputer di mana diperoleh hasil yakni keseluruhan item pernyataan variabel memiliki sejumlah nilai koefisien korelasi lebih tinggi daripada nilai 0,30 sehingga kesimpulannya ialah semua indikator masing-masing variabel adalah valid. Konsep reliabilitas merujuk pada ukuran yang menggambarkan tingkat kepercayaan dan keandalan suatu instrumen pengukuran.

Sugiyono (2017) menyatakan yakni untuk menilai konsistensi dan keandalan suatu alat ukur, dapat digunakan metode statistika, khususnya pengujian reliabilitas menggunakan Koefisien Alpha Cronbach. Standar yang dapat dijadikan acuan ialah apabila nilai Koefisien Alpha Cronbach > 0,70, sehingga bisa dianggap instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2013).

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Akhir Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0.737	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.710	0,70	Reliabel
Turnover intention (Y)	0.734	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan output SPSS di mana diperoleh hasil bahwa seluruhnya variabel mengandung besaran Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga diambil kesimpulan data dalam riset ini diputuskan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah suatu syarat yang wajib dilewati sebelum mengerjakan proses analisis data dengan analisis regresi linier berganda agar model riset yang digunakan dapat dipastikan sejalan seperti model dan konsep yang dipakai dalam riset ini. Berikut ini yakni bagian-bagian dari uji asumsi yang dijelaskan berikut:

1) Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N ^c		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.03666080
Most Extremes Differences ^c	Absolute	120
	Positive	.055
	Negative ^c	-.120
Test Statistic		120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055^c

Sumber : Data diolah, 2023

Koefisien Asymp. Sig. = 0,055 > 0,05, artinya data memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian maka data yang berhasil dikumpulkan dapat dianalisis lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

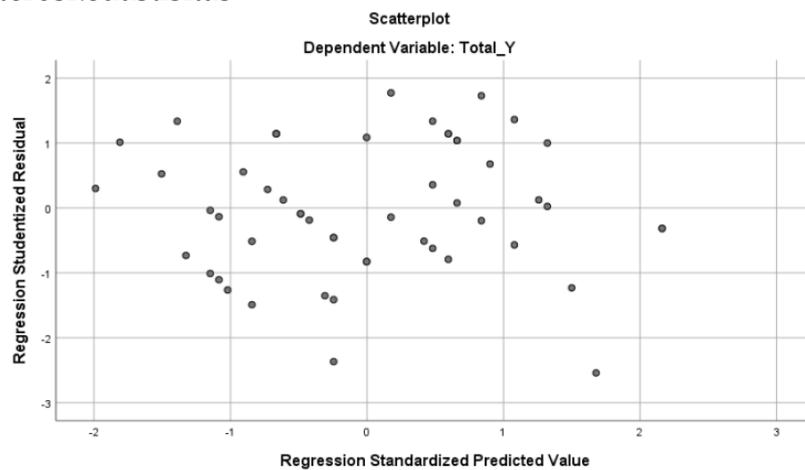
Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constanta)	
	Motivasi (X1)	0,861 1,161
	Beban Kerja (X2)	0,861 1,161

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 5, *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* di atas terlihat keseluruhan variabel bebas menghasilkan angka VIF lebih kecil dari 10, yaitu 1,161, dan 1,161. Demikian juga, nilai *Tolerance* untuk keseluruhan variabel bebasnya ialah $> 0,1$ yaitu 0,861 dan 0,861. Dengan demikian, bisa diambil suatu simpulan bebas dari masalah multikolinieristas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Dari ilustrasi dalam Gambar 2, terlihat bahwa tidak ditemui adanya suatu pola yang konsisten, dengan titik-titik tersebar di sekitar 0 pada garis Y. Oleh karena itu, bisa diambil simpulan yakni tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model studi ini.

c. Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	-1.708	1.374		-1.244	.219
	Motivasi (X1)	.670	.088	.632	7.611	.000
	Beban Kerja (X2)	.386	.088	.363	4.376	.000

Sumber : Data diolah, 2023

Merujuk pada keluaran hasil aplikasi pengolah data yakni SPSS disusun rumus persamaan regresi yakni: $Y = -1,708 + 0,670X_1 + 0,386X_2$. Interpretasi dari koefisien regresi:

- 1) $a = -1,708$, nilai konstanta yang memberikan informasi yakni jika Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) diberlakukan anggapan nilai nya sejumlah nol, dengan demikian nilai dari *Turnover intention* (Y) ialah senilai $-1,708$.
- 2) $b_1 = 0,670$, yang memberikan informasi yakni jika Beban Kerja (X_2) diberlakukan anggapan nilai nya sejumlah nol, maka peningkatan pada Motivasi (X_1) akan menghasilkan peningkatan nilai *Turnover intention* (Y) senilai $0,670$.
- 3) $b_2 = 0,386$, yang memberikan informasi yakni jika Motivasi (X_1) diberlakukan anggapan nilai nya sejumlah nol maka peningkatan pada Beban Kerja (X_2) akan menghasilkan peningkatan nilai *Turnover intention* (Y) senilai $0,386$.

2) Analisis Determinasi

Tabel 7
Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	0.703	0.691	1.057

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square = $0,691$ persen yang berarti bahwa $69,1$ persen *turnover intention* dipengaruhi variabel Motivasi (X_1) dan Beban kerja (X_2), sisanya $30,9$ persen di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan pada riset ini

3) Uji Hipotesis (t-test)

Merujuk pada tabel 6 dijelaskan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a) Hasil perhitungan t_1 ialah $7,611$, melebihi nilai kritis t_{tabel} yaitu $2,01$. Dari hal ini, bisa diambil suatu simpulan adanya andil yang nyata secara positive secara individual antara motivasi terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.
- b) Nilai t_2 -hitung mencapai $4,376$, melewati nilai kritis t_{tabel} $2,01$. Oleh karena itu, bisa diambil suatu simpulan adanya andil yang nyata secara positive secara individual antara Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.

4) Uji F (F-test)

Tabel 8
Hasil F hitung (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.193	2	66.096	59.139	.000 ^b
	Residual	55.883	50	1.118		
	Total	188.075	52			

Sumber: Data diolah, 2023

Diperoleh nilai F hitung adalah $59,139 >$ dari nilai F tabel yaitu 3,18, sehingga merujuk pada hasil tersebut maka bisa diambil simpulan yakni Motivasi dan Beban Kerja secara simultan memiliki kontribusi positif dan nyata pada peningkatan *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.

d. Pembahasan

1) Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1

Merujuk pada temuan pada pengolahan data menghasilkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung $7,611 > 2,01$ bernilai positif. Hasil temuan ini memiliki makna yaitu Motivasi memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. Ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap setia bekerja di perusahaan atau mencari peluang di tempat lain.

Chukwuma & Obiefuna (2014) menjelaskan bahwa tujuan motivasi adalah memicu, mengarahkan, dan menjaga perkembangan perilaku yang berkaitan dengan tindakan tertentu. Oleh karena itu, motivasi memiliki potensi untuk menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai hasil yang diinginkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat turnover pekerja dalam suatu organisasi. Dengan mendorong tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan niat untuk pindah kerja dan mendorong mereka untuk tetap berkontribusi secara positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan studi yang pernah dikerjakan oleh Rohayati & Julidinsah (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*. Muhammad Ihsan (2019) bahwa motivasi memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*.

2) Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 2

Merujuk pada temuan pada pengolahan data menghasilkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung $4,376 > 2,01$ bernilai positif. Hasil temuan ini memiliki makna yaitu Beban Kerja memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali. Dalam konteks ini, semakin

tinggi tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk resign dari badan usaha yang lama dan melakukan pencarian pekerjaan baru. Ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi satu dari sekian faktor utama yang mendorong karyawan untuk memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Ambarwati (2014) mengemukakan bahwa beban kerja adalah kemampuan fisik individu dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Penting untuk mengadaptasi kapasitas pekerjaan dengan jumlah karyawan yang tersedia. Penyesuaian beban kerja harus mempertimbangkan faktor kuantitas, yaitu jika kuantitas tugas yang harus dijalankan sangat banyak atau terlalu sedikit, dan faktor mutu, yang mencakup apakah pekerjaan memerlukan tingkat keahlian tertentu atau tidak. Penyesuaian beban kerja perlu dilakukan agar menurunkan tingkat turnover pekerja. Hal ini dapat mencakup redistribusi tugas, peningkatan perencanaan sumber daya manusia, atau pemberian bantuan tambahan dalam hal pelatihan atau dukungan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berat. Tingkat *turnover intention* dapat dikelola dan dikurangi, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berpengalaman. Temuan ini sejalan dengan studi yang pernah dikerjakan oleh Syauqi, Abdurrahman, & Frendika (2020) menyebutkan bahwa beban kerja memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*. Kurniawati, Werdani, & Pinem (2018) menyatakan beban kerja memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *turnover intention*.

3) Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3

Merujuk pada temuan pada pengolahan data menghasilkan nilai F hitung $59,139 > F$ tabel $3,18$. Hasil temuan ini memiliki makna yaitu secara bersama-sama (simultan) terdapat yang sangat kuat antara Motivasi, dan Beban Kerja memiliki andil yang nyata secara positive terhadap *Turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.

Chukwuma & Obiefuna (2014) menjelaskan bahwa tujuan motivasi adalah merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang spesifik. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka. Di sisi lain, Ambarwati (2014) menggambarkan beban kerja sebagai kemampuan fisik individu untuk menghadapi pekerjaan yang diberikan. Penting untuk menyesuaikan kapasitas kerja dengan jumlah karyawan yang tersedia. Beban kerja harus disesuaikan baik dari segi kuantitas, di mana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan harus

seimbang, maupun dari segi kualitas, di mana pekerjaan yang dilakukan memerlukan tingkat keahlian yang sesuai. Dengan pemberian motivasi yang tepat dan penyesuaian beban kerja yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang lebih memadai bagi karyawan. Ini akan mendorong tingkat kepuasan karyawan, serta membantu dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. Karyawan yang merasa termotivasi, didukung, dan memiliki beban kerja yang terkelola dengan baik akan lebih cenderung untuk tetap setia bekerja di perusahaan.

SIMPULAN

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover intention* PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.
- b. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover intention* PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.
- c. Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover intention* PT. Industri Jamu Borobudur Cabang Bali.

SARAN

- a. Disarankan agar perusahaan menghindari memberikan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko tinggi kepada karyawan, sehingga dapat menjaga rasa aman dan keamanan karyawan. Perusahaan sebaiknya memprioritaskan keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam merancang tugas dan pekerjaan. Selain itu, perlu mempertimbangkan aspek-aspek ergonomis dan keamanan dalam lingkungan kerja untuk mengurangi potensi cedera atau stres yang dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan.
- b. Disarankan agar perusahaan memberikan fleksibilitas dalam menentukan prioritas pekerjaan dan memberikan kelonggaran waktu yang cukup untuk melakukan penyelesaian tugas-tugas yang terpenting terlebih dahulu. Hal ini dapat membantu karyawan untuk mengatur beban kerja mereka dengan lebih efisien dan menghindari tekanan yang berlebihan. Selain itu, perusahaan sebaiknya menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif, seperti pelatihan tambahan atau peralatan yang diperlukan. Dengan demikian, beban kerja karyawan dapat diatur dengan lebih baik dan motivasi mereka dapat dipertahankan.
- c. Disarankan perusahaan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan secara teratur. Hal ini dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan tersebut bisa berupa bonus kinerja, pengakuan publik,

atau penghargaan lainnya yang sesuai dengan pencapaian dan kontribusi karyawan. Dengan memberikan penghargaan dan apresiasi, perusahaan dapat menjaga semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi.

- d. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat memperluas cakupan variabel-variabel yang dipelajari, mencakup faktor-faktor lain yang belum diikut sertakan pada studi ini. Hal ini akan membantu menghasilkan temuan yang lebih beragam dan memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bermacam faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika dan determinan di balik niat berpindah kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan pimpinan dan seluruh karyawan PT. Industri Jamu Borobudur serta kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusinya pada riset ini baik secara moril maupun materiil, dukungan teknis maupun non teknis. Dukungan yang diberikan dalam bentuk pemikiran, saran, dan masukan berharga juga sangat berperan dalam mengarahkan langkah-langkah penelitian ini. Kontribusi berharga yang telah diberikan, termasuk pemikiran, saran, dan masukan, memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing langkah-langkah penelitian ini menuju hasil yang bernilai.

REFERENSI

- Ambarwati, F. (2014). *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. Yogyakarta: Dua Satria Offset.
- Arin, D. P., Djamur, H. M., & Mukzam, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1).
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Matahari Departement Store. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 5(1), 1-13.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 1-11.
- Dharma, H. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi

Offset.

- Gabriella. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 24–41.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I. G. N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3th ed.). Denpasar: Astabrata Bali.
- Hamzah, B. U. (2012). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Masfufah, E., & Noermijati. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rohayati, S., & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. *Jurnal PijarStudi Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 41–50.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: CV Bandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

CV. Alfabeta.

- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 284-288.
- Wijaya. (2008). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Ejurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), 424-441.

