

**Beban Kerja Sebagai Prediktor Utama
Turnover Intention di CV. Sugih Maju Berkah**

***Workload As a Main Predictor
Turnover Intention At CV. Sugih Maju Berkah***

Rosa Lianawati¹, Fizi Fauziya²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Narahubung: Rosa Lianawati¹, email: rosa10121741@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 20/07/2025
Diterima: 21/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Beban Kerja, Turnover Intention

Keywords:
Workload, Turnover Intention

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Turnover intention di CV. Sugih Maju Berkah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sample jenuh yang dimana pengambilan sampel mengikutsertakan semua anggota populasi sebanyak 30 orang. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Turnover intention di CV. Sugih Maju Berkah. Namun pengaruh beban kerja terhadap Turnover intention secara simultan memiliki pengaruh sebesar 39,1%. Sedangkan untuk sisanya yakni sebesar 60,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of workload on Turnover intention at CV. Sugih Maju Berkah. In this study, the researcher used a saturated sample technique where the sampling included all members of the population as many as 30 people. The data of this study are primary data obtained from distributing questionnaires to respondents. The data analysis used in this study is a simple linear regression analysis. The results of the study show that workload has an influence and is significant on Turnover intention at CV. Sugih Maju Berkah. However, the influence of workload on Turnover intention simultaneously has an influence of 39.1%. While the remaining 60.9% is influenced by other variables that are not studied.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas. Dalam upaya mencapai target yang ditetapkan, perusahaan seringkali memberikan beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan. Beban kerja yang berlebihan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Salah satu dampak yang sering terjadi adalah munculnya niat untuk keluar atau resign dari perusahaan atau yang sering disebut dengan *Turnover intention*.

Di Indonesia, fenomena *Turnover intention* menjadi perhatian serius bagi para pelaku bisnis. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, dan hilangnya pengetahuan serta pengalaman karyawan yang keluar. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *Turnover intention*. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.



Gambar 1. Profil Ketenagakerjaan Umum Agustus 2024

Sumber: BPS, Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024, diolah Pusdatik, Kemnaker

Sebagai ilustrasi, berdasarkan data yang diolah oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatik), Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dalam Profil Ketenagakerjaan Umum per Agustus 2024, jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Indonesia tercatat sebanyak 215,37 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, 70,63 persen tergolong dalam kategori Angkatan Kerja (AK), sedangkan sisanya, yaitu 29,37 persen, termasuk dalam kelompok Bukan Angkatan Kerja (BAK). Jika dilihat dari tingkat pendidikan yang diselesaikan, proporsi terbesar dari angkatan kerja berada pada tingkat pendidikan setara atau kurang dari Sekolah Dasar (SD), yakni sebesar 34,86 persen. Selain itu, sebagian besar penduduk yang bekerja merupakan pekerja penuh, yaitu individu yang bekerja minimal 35 jam per minggu. Sementara itu, kelompok yang untuk sementara tidak bekerja (dengan jam kerja nol per minggu) mencapai 98,45 juta orang atau sekitar 68,06 persen dari total angkatan kerja (Umum, 2024). Angka ini menunjukkan bahwa jumlah individu yang tidak bekerja masih tergolong tinggi. Besar kemungkinan sebagian dari kelompok ini berasal dari individu yang sebelumnya bekerja, namun memutuskan untuk mengundurkan diri (resign) atau keluar dari pekerjaannya, yang pada akhirnya turut menyumbang pada peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia.

Kegiatan Utama Main Activity	Jenis Kelamin Sex		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki + Perempuan Male+Female
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja/Economically Active			
1. Bekerja/Working	742.536	459.949	1.202.485
2. Pengangguran Terbuka/Unemployment	76.725	39.705	116.430
II. Bukan Angkatan Kerja/Not Economically Active			
1. Sekolah/Attending School	84.016	87.856	171.872
2. Mengurus Rumah Tangga/Housekeeping	27.614	371.858	399.472
3. Lainnya/Others	53.612	25.594	79.206
Jumlah/Total	984.503	984.962	1.969.465

Gambar 2. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas di Kota Bandung, 2023

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus/BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey

Selain itu, berdasarkan data BPS diatas mengenai jumlah penduduk berumur 15 tahun keatas di Kota Bandung dengan terakhir *update* 2023 menunjukkan Angkatan Kerja Pengangguran Terbuka total laki-laki dan perempuan di angka 116.430. Angka tersebut cukup besar yang besar kemungkinannya dari sekelompok orang tidak bekerja tersebut ialah kelompok orang yang sebelumnya bekerja namun *resign* atau meninggalkan perusahaannya yang dapat menyebabkan bertambahnya angka orang tidak bekerja di Kota Bandung. Selain itu, salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan tingginya tingkat *Turnover* adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja di sektor manufaktur seringkali bersifat fisik dan mental yang cukup berat. Hal ini disebabkan oleh tuntutan produksi yang tinggi, target yang ketat, serta penggunaan teknologi yang terus berkembang. Ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat ditoleransi oleh karyawan, dapat menimbulkan berbagai masalah seperti stres, dan kelelahan. Kondisi ini pada akhirnya dapat memicu niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Setiap perusahaan mengincar karyawan yang dapat memberikan kontribusi maksimal, karena mereka adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan berprestasi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat memberikan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dengan memiliki tim yang terdiri dari individu-individu berprestasi, perusahaan dapat lebih mudah menghadapi tantangan pasar yang dinamis dan mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan operasional suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas sumber daya manusianya. Artinya, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga kelangsungan perusahaan. menurut Asinto, 2014 dalam Jurnal (Rahayu & Rahatisya, 2021). Beban kerja yang tidak seimbang, baik fisik maupun mental, dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berujung pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja untuk menjaga produktivitas dan mengurangi tingkat *Turnover*.

Perusahaan CV. Sugih Maju Berkah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil atau pakaian yang memiliki karyawan cukup lumayan banyak. Dari banyaknya karyawan tersebut dibaliknnya ada team Human Resource yang menyeleksi setiap bulannya untuk memenuhi manpower planning perusahaannya. Di era globalisasi saat ini, mempertahankan karyawan dan menumbuhkan rasa kepemilikan mereka terhadap perusahaan semakin kompleks. Banyak faktor eksternal seperti pesatnya perkembangan teknologi dan banyaknya pilihan pekerjaan membuat karyawan cenderung lebih sering berpindah-pindah perusahaan.

Pada masa ini banyak perusahaan yang memberhentikan karyawan-karyawannya karena ketidakstabilan perusahaan tersebut atau bahkan yang *Turnover intention*-nya tinggi didalam suatu perusahaan termasuk pada CV. Sugih Maju Berkah. Tentunya hal tersebut sangat memiliki dampak besar terhadap beban kerja yang ada di CV. Sugih Maju Berkah. Ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja atau ada yang keluar perusahaan secara tiba-tiba, beban kerja karyawan yang tersisa menjadi semakin berat. Mereka harus mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang. Kondisi ini membuat karyawan merasa terbebani dan kelelahan, sehingga muncul keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Cara perusahaan mengelola karyawannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan ingin maju, maka perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan, seperti beban kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas dan betah bekerja sehingga perusahaan bisa mempertahankan karyawan terbaiknya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Beban Kerja Sebagai Prediktor Utama *Turnover Intention* di CV. Sugih Maju Berkah**".

2. Kajian Teori

Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) (dalam (Rahayu & Rahatisya, 2021)) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja menurut KEPMENPAN (2004) (dalam (Bogar, Sambul, & Rumawas, 2021)) merupakan sekumpulan sasaran tugas atau hasil yang perlu dicapai dalam kurun waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan saat menjalankan tugasnya. Menurut Putra (2012) (dalam (Bogar, Sambul, & Rumawas, 2021)) juga ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai,
- 2) Kondisi pekerjaan,
- 3) Penggunaan waktu,
- 4) Standar pekerjaan.

Berdasarkan berbagai teori mengenai pengertian beban kerja, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan di mana individu maupun kelompok dituntut untuk menyelesaikan sejumlah tugas atau pencapaian target dalam batas waktu tertentu. Beban kerja ini tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti lingkungan kerja dan kondisi kesehatan, tetapi juga melibatkan aspek psikologis atau mental, termasuk tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, serta ekspektasi hasil yang harus dipenuhi.

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Perputaran (*Turnover*), baik karena inisiatif karyawan maupun keputusan perusahaan, dapat berdampak besar pada organisasi. Tingkat perputaran yang tinggi mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam organisasi, seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karier, atau kondisi kerja yang buruk. Akibatnya, perusahaan harus menanggung biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta mengalami gangguan produktivitas.

Keinginan Keluar (*Turnover intention*) adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan *Turnover* aktual (Chen et al., 2014). Handoyo (2018:83) (dalam (Salsabila, 2023)), *Turnover intention* merupakan dorongan dari dalam individu untuk secara sadar memutuskan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja saat ini, atas kehendak sendiri tanpa paksaan. Senada dengan itu, menurut Mathis & Jackson (2016:125) (dalam (Salsabila, 2023)), Perputaran karyawan merupakan suatu kondisi ketika seorang pegawai meninggalkan tempat kerjanya dan peran atau jabatannya perlu diisi oleh orang lain. Situasi ini menunjukkan bahwa tidak ada posisi dalam organisasi yang bersifat tetap, karena pada waktu tertentu, setiap peran kemungkinan besar akan mengalami pergantian, baik karena keputusan pribadi maupun karena faktor lain di luar kehendak karyawan.

Rivai (2019:238) (dalam (Salsabila, 2023)), *Turnover* merujuk pada kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan cara mengundurkan diri secara sukarela maupun berpindah ke tempat kerja lain atas kehendaknya sendiri. Fenomena ini dapat dibedakan ke dalam berbagai kategori tergantung pada alasan dan bentuk perputarannya:

- a. Perputaran karyawan yang tidak berdasarkan kehendak sendiri: Terjadi ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, umumnya disebabkan oleh performa yang tidak memuaskan atau pelanggaran terhadap ketentuan perusahaan.
- b. Perputaran karyawan atas kemauan sendiri: Merupakan kondisi di mana karyawan secara sadar memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan.

Mengacu pada pendapat para ahli, *Turnover intention* dalam konteks penelitian ini didefinisikan sebagai keinginan aktif seorang pegawai untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan secara sukarela, berdasarkan keputusan pribadi.

Hipotesis

Penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H0: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *Turnover intention* di CV Sugih Maju Berkah
2. H1: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *Turnover intention* di CV Sugih Maju Berkah.

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian yang menitikberatkan pada pencarian keterikatan dua variabel atau lebih dinamakan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang bersifat ilmiah, objektif, dan menggunakan logika induktif, di mana data yang dikumpulkan berbentuk angka, skor, atau pernyataan yang dapat diukur. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik (Hermawan, 2019). Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada suatu variabel memiliki hubungan dengan perubahan pada satu atau lebih variabel lainnya, dengan mengacu pada nilai koefisien korelasi (Anwar, 2010) dalam (Musafiri & Umroh, 2022).

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui tingkat pengaruh beban kerja (X) sebagai prediktor utama *Turnover intention* (Y) di CV Sugih Maju Berkah. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Untuk analisis data, peneliti menggunakan bantuan software SPSS.

Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan fokus utama dalam sebuah penelitian. Objek ini menjadi sasaran atau target yang akan diteliti oleh peneliti. Pemahaman yang baik mengenai objek penelitian akan membantu peneliti dalam merumuskan pertanyaan penelitian yang relevan, memilih metode penelitian yang tepat, dan menginterpretasikan hasil penelitian secara akurat.

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Kambali, 2021), objek penelitian merupakan segala bentuk hal yang dipilih oleh peneliti untuk ditelaah guna memperoleh informasi yang relevan, yang selanjutnya dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Objek pada penelitian ini ialah beban kerja sebagai prediktor utama *Turnover intention* di CV Sugih Maju Berkah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah sekumpulan objek atau subjek yang menjadi sasaran pengamatan. Setiap anggota dalam populasi tersebut memiliki ciri khas tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis guna memperoleh kesimpulan. (Sugiyono, 2019:130) dalam (Riskandayani, 2020). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:131) dalam (Riskandayani, 2020).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana pengambilan sampel mengikutsertakan semua anggota populasi sebanyak 30 orang. Menurut (Suriani, Risnita, & Jailani, 2023) Sampling jenuh ialah teknik ini digunakan untuk menentukan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini umumnya dipilih ketika ukuran populasi tergolong kecil. Metode ini juga dikenal dengan istilah sensus, di mana setiap elemen dalam populasi dijadikan bagian dari sampel.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Variabel independen beban kerja (X) terhadap variabel dependen *Turnover intention* (Y). Pada penelitian ini akan diuji menggunakan software SPSS for Windows versi 25. Adapun untuk hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.758	7.991		-.470	.642
	BEBAN KERJA	.855	.202	.625	4.238	<.,001

a. Dependent Variable: TURN OVER

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada gambar 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = -3,758 + 0,855$$

Dari Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta memiliki nilai sebesar -3,758 yang berarti jika Beban Kerja (Variabel X) dalam keadaan tetap atau bernilai nol (0) maka nilai *Turn Over* (Variabel Y) diperkirakan sebesar -3,758. Koefisien regresi untuk Beban Kerja (Variabel X) sebesar 0,855 artinya jika Beban Kerja meningkat atau naik sebesar 1 (satu) atau mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan juga *Turn Over* sebesar 0,855. Nilai Positif pada Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Variabel X (Beban Kerja) dan Variabel Y (*Turn Over*). Artinya, ketika Variabel X meningkat, Y cenderung meningkat juga.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa variable beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) di CV. Sugih Maju Berkah dengan nilai sig. 0,001 < 0,05.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.369	5.872

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1. diatas diketahui nilai Koefisien Determinasi atau R Square sebesar 0.391. R Square ini hasil dari pengkuadratan nilai Koefisien Korelasi atau R, yaitu $0.625 \times 0.625 = 0.391$. Besarnya angka Koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.391 atau 39.1% mengandung arti bahwa Variabel X (BEBAN KERJA) secara Parsial Berpengaruh terhadap Variabel Y (*TURN OVER*) sebesar 39.1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39.1\% = 60.9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.758	7.991		-.470	.642
	BEBAN KERJA	.855	.202	.625	4.238	<.001

a. Dependent Variable: TURN OVER

Gambar 4. Hasil Uji T

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Diketahui nilai t tabel:

N = Jumlah responden

K = jumlah variabel Independen

T tabel = ($\alpha/2$; n-k-1 atau df residual)

T tabel = (0.05/2 ; 30-1-1)

T tabel = (0.025 ; 28)

T tabel = 2.048

Berdasarkan gambar 4.6 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar 4.238 yang mana lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.048 dan nilai sig 0,001 < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh parsial terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel independen (beban kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (*Turnover intention*).

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa beban kerja yang ada di CV. Sugih Maju Berkah selama ini termasuk dalam kategori positif atau tinggi yang ditunjukkan pada klasifikasi penilaian variabel beban kerja. Hasil dari responden terhadap variabel beban kerja secara keseluruhan adalah sebesar 1.178 yang dimana menunjukkan bahwa beban kerja di CV Sugih Maju Berkah berada dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja di CV Sugih Maju Berkah dirasa cenderung tinggi atau berpengaruh. Dapat diketahui juga bahwa beban kerja yang ada di CV. Sugih Maju Berkah ditunjukkan pada tabel klasifikasi nilai jenjang interval indikator, hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja cenderung tinggi/positif. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai CV. Sugih Maju Berkah, ditemukan dimensi yang paling mendapat tanggapan tertinggi dari responden untuk variabel beban kerja terdapat pada dimensi mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan dengan point sebesar 121, tanggapan ini termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *Turnover intention* yang ada di CV. Sugih Maju Berkah selama ini termasuk dalam kategori sedang atau positif yang ditunjukkan pada klasifikasi penilaian variabel *Turnover intention*. Hasil dari responden terhadap variabel *Turnover intention* secara keseluruhan adalah sebesar 894 yang dimana menunjukkan bahwa *Turnover intention* di CV Sugih Maju Berkah berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Turnover intention* di CV Sugih Maju Berkah dirasa cukup berpengaruh. Dapat diketahui juga bahwa *Turnover intention* yang ada di CV. Sugih Maju Berkah ditunjukkan pada tabel klasifikasi nilai jenjang interval indikator, hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Turnover intention* cenderung tinggi/positif. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai CV. Sugih Maju Berkah, ditemukan dimensi yang paling mendapat tanggapan tertinggi dari responden untuk variabel *Turnover intention* terdapat pada dimensi standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi dengan point sebesar 104, tanggapan ini termasuk dalam kategori positif tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan *software SPSS for Windows* versi hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan atau cukup berpengaruh secara parsial antara beban kerja dengan *Turnover intention* di CV. Sugih Maju Berkah. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{Sig } 0.001 < 0.05$ dan $t \text{ hitung } 4.238 > t \text{ tabel } 2.048$. Berdasarkan nilai *coefficient* diketahui bahwa hubungan pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,625, nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan atau berkorelasi antara variabel beban kerja dan *Turnover intention*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh bahwa menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 yang artinya terdapat pengaruh antara beban kerja dan *Turnover intention*. Untuk menunjukkan sebesarap besar kontribusi variabel beban kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,391 atau 39,1% mengandung arti bahwa variabel X (beban kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (*Turnover intention*) sebesar 39,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39,1\% = 60,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5. Penutup

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui beban kerja di CV. Sugih Maju Berkah, *Turnover intention* di CV. Sugih Maju Berkah, dan pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* di CV. Sugih Maju Berkah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik ialah:

1. Beban kerja di CV. Sugih Maju Berkah termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari hasil respons positif pegawai terhadap beban kerja yang mereka alami selama bekerja di perusahaan ini. Data dari kuesioner menunjukkan bahwa dimensi yang paling mendapat tanggapan tertinggi ialah indikator beban pekerjaan dimensi mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan point 121. Sedangkan skor indikator terkecil adalah untuk indikator beban fisik dimensi kelelahan dalam bekerja didalam ruangan dengan point 91
2. *Turnover Intention* termasuk dalam kategori positif sedang, hal ini ditunjukkan dari hasil respons positif terhadap *Turnover intention* yang ada di CV. Sugih Maju Berkah. Data dari kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang paling mendapat tanggapan tertinggi ialah peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja dengan dimensi standar pekerjaan yang dituntut dirasa terlalu tinggi dengan point 104. Sedangkan

skor indikator terkecil adalah untuk indikator absensi yang meningkat dengan dimensi sering bolos kerja karena berpikir akan meninggalkan tempat bekerja saat ini dengan skor 53.

3. Hasil nilai Koefisien regresi untuk Beban Kerja (Variabel X) sebesar 0,855 artinya jika Beban Kerja meningkat atau naik sebesar 1 (satu) atau mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan juga *Turn Over* sebesar 0,855. Nilai Positif pada Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Variabel X (Beban Kerja) dan Variabel Y (*Turn Over*). Artinya, ketika Variabel X meningkat, Y cenderung meningkat juga. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh parsial terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak atau H_1 diterima, yang artinya variabel independen (beban kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (*Turnover intention*).
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 39,1%. Sedangkan untuk sisanya yakni sebesar 60,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Meskipun tidak berpengaruh 50% atau 100% dari variabel beban kerja terhadap *Turnover intention*, akan tetapi faktor tersebut dapat menyebabkan *Turnover intention* di CV. Sugih Maju Berkah.

6. Ucapan Terimakasih

Dengan penuh rasa syukur, karya ini saya persembahkan sebagai wujud rasa terima kasih saya kepada:

1. Untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas perjuangan dan usaha yang telah saya lakukan selama ini. Terima kasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta pantang menyerah untuk kedepannya.
2. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya, orang tua, rekan rekan saya yang lainnya dan pihak lain yang ikut terlibat dalam proses penelitian yang telah memberi support kepada saya.

7. Referensi

- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *ejournal.unsrat.ac.id*, Vol. 2 No. 4.
- Hermawan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Kambali, I. (2021). PENGARUH SOCIAL MEDIA MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN JASA PENGIRIMAN BARANG DI KANTOR POS PATI 59100. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, Volume 11, Nomor 1.
- Musafiri, M. R., & Umroh, N. M. (2022). HUBUNGAN OPTIMISME TERHADAP RESILIENSIPADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR YANG MENERJAKAN SKRIPSI. *ejournal.iaida.ac.id*, Vol. II, No 2: 70-84.
- Rahayu, M. P., & Rahatisya, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, 64-70.
- Riskandyani, K. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN ADVERSITAS TERHADAP KINERJA AUDITOR. *repository.upi.edu*, 54996.
- Salsabila, S. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MULTIDANA MEDAN. <http://repository.umsu.ac.id/>.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id*, 55/32.