

# HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. MNC SKY VISION KOTA SAMARINDA

AKBARTUS PONGANAN<sup>1</sup>

## *Abstract*

*This study aims to determine the correlation between workload relations and turnover intentions at employees of PT. MNC sky vision Samarinda City. This study uses a quantitative approach. The sample of this study was employees of PT. Samarinda City MNC sky vision is 54 employees. The data collection method used is the scale of the turnover intention and the scale of workload. The collected data was analyzed by product moment correlation test. The results of this study indicate that there is a positive correlation between workload and turnover intentions, with a correlation value of 0.694 and a Sig value of 0.000 ( $P < 0.05$ ), which mean, the higher the workload of an employee, the higher the level of turnover intention.*

**Keywords :** *workload, turnover intention*

## **Pendahuluan**

Pada era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan atau pindah kerja (intensi *turnover*) (Yuliani, 2005).

Perpindahan karyawan atau mengundurkan diri adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri dan organisasi. Intensi *turnover* dapat diartikan sebagai keinginan tenaga kerja keluar dari organisasi. Intensi *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: akbarponganan1@gmail.com

mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Intensi *turnover* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri dari perusahaan, (Putri dan Suana 2016).

Perusahaan yang bergerak dibidang pertelevisian adalah MNC Group (RCTI, Global TV, MNC TV). Salah satu cabangnya ada di samarinda yaitu PT. MNC Sky Vision Samarinda. Cabang perusahaan ini bergerak dibidang usaha, bisnis pendistribusian tayangan televisi berlangganan atau yang biasa disebut pemasangan parabola yaitu pemasangan alat *receiver*. Jumlah karyawan pada PT . MNC Sky Vision Samarinda bisa dikatakan sedikit, namun persentase keluar dan masuknya karyawan cukup besar, terlebih lagi di bagian intensi *turnover*. Hal ini terbukti dengan data intensi *turnover* dari SDM PT. MNC Sky Vision Samarinda dapat di lihat pada table 1.

**Tabel 1. Jumlah Data Karyawan PT MNC Sky Vision**

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Presentase karyawan masuk	Presentase karyawan keluar
1	2016	50	40%	49%
2	2017	46	51%	63%
3	2018	54	47%	58%

Sumber: Data HR PT. MNC Sky Vision Samarinda

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat intensi *turnover* pada PT. MNC Sky Vision Samarinda bisa dikatakan cukup tinggi, terlebih lagi 2 tahun terakhir yaitu tahun 2017 dan 2018 lebih dari 50% melakukan intensi *turnover*. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 September 2018 dengan I selaku HRD PT MNC Sky Vision, I mengatakan bahwa setiap tahun cukup banyak karyawan yang keluar masuk di perusahaan, hal ini dikarenakan kondisi kerja di perusahaan ini menuntut agar pekerjaan cepat selesai, ibaratnya tidak ada waktu untuk istirahat, jika ada waktu luang harus digunakan untuk bekerja, istirahat jika memang waktunya untuk istirahat, kemudian yang kedua yaitu hubungan kerja disini ya tidak seperti system keluarga, ibaratnya yaitu betul-betul professional, kalau tidak masuk maka akan di alfa, gaji dipotong, dan tuntutan tugas pekerjaan dari perusahaan yang berlebihan ini memaang standar yang diterapkan dari pusat, itu lah alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab karyawan intensi *turnover* yaitu karena adanya tuntutan tugas yang berlebih. Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) tuntutan tugas yang berlebihan merupakan salah satu faktor pembentuk dari beban kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres

kerja, beban kerja dan beban terhadap intensi *turnover*, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi timbulnya intensi *turnover*.

Menurut Apriani (2013) yang dimaksud dengan beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Beban kerja terdiri dari dua, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Aktivitas kerja yang dilakukan melibatkan semua organ tubuh, otot, dan otak, sehingga peningkatan aktivitas kerja mengindikasikan terjadi peningkatan beban kerja (Suma'mur, 2009). Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000).

Hal di atas sesuai dengan pendapat dari subyek D, yang mengatakan bahwa *divisi* Penggajian atau bonus ketrampilan dan kepuasan terhadap pembayaran karyawan merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan intensi *turnover*. (Mobley dalam puspitasari, 2014). Jika karyawan mengalami beban kerja yang berlebih maka akan menyebabkan perpindahan kerja karyawan (*turnover intention*). Begitu pun sebaliknya, jika karyawan banyak yang keluar, maka perusahaan akan kekurangan karyawan sehingga akan mengakibatkan beban kerja yang di tanggung oleh karyawan yang masih bertahan akan berlebih atau meningkat (Irvianti dan Verina, 2015).

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik meneliti dengan judul "Hubungan Beban Kerja dengan Intensitas *Turnover* Pada Karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Intensitas *Turnover***

Menurut Harnoto (2002) *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri, (Putri dan Suana 2016)..

Menurut Booth dan Hamer, (2007) intensi *turnover* terdiri dari lima aspek yaitu tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, perkembangan karir, dan peningkatan kerja. Selain itu Booth dan Hamer, (2007) mengemukakan

bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja

### **Beban Kerja**

Aktivitas kerja yang dilakukan melibatkan semua organ tubuh, otot, dan otak, sehingga peningkatan aktivitas kerja mengindikasikan terjadi peningkatan beban kerja (Suma'mur, 2009). Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang di terima, selanjutnya menurut Apriani (2013) yang dimaksud dengan beban kerja adalah adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) beban kerja memiliki empat aspek meliputi aspek tuntutan fisik (*pshysical demand*), usaha atau tenaga (*effort*), tuntutan mental (*mental demand*), tuntutan sementara (*temporal demand*), tingkat frustrasi (*frustration level*), dan performansi (*performance*).

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai atau *try out* terpakai. Menurut Hadi (2016) bahwa uji terpakai dilakukan langsung pada sampel penelitian, ukuran sampel biasanya lebih besar, butir yang gugur dikeluarkan dari analisis, analisis diulang untuk butir yang sah, dan hasil analisis terakhir ditransfer untuk dianalisis keandalan dan keshahihan faktor. Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS *versi 21 for windows* (Rahmanto, 2012). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam, yaitu intensi *turnover* dan beban kerja. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. MNC Sky Vision Cabang Samarinda 54 karyawan. Analisa yang digunakan untuk menguji hubungan beban kerja dengan intensi *turnover* menggunakan analisis korelasi *product moment*.

### **Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Subjek Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	17-21	18	33.3
2	22-45	36	66.7
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda yaitu karyawan dengan usia 17-21 berjumlah 18 karyawan (33.3 persen) dan karyawan dengan usia 20-45 berjumlah 36 karyawan (66.7 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda didominasi oleh karyawan dengan usia 20-22 yaitu sebesar (66.7 persen).

**Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	70.4
2	Perempuan	16	19.6
<b>Jumlah</b>		<b>131</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda yaitu karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 karyawan (70.4 persen) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 karyawan (19.6 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 karyawan (70.4 persen).

**Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Divisi**

No.	Divisi	Jumlah	Persentase
1	Teller Marketing	4	7.4
2	Sales SPG	12	18.6
3	Security	2	7.2
4	Office Boy	3	5.6
5	Teknisi	28	51.9
6	Admin dan HRD	5	9.3
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda yaitu karyawan dengan divisi teller marketing sebanyak 4 karyawan (7.4 persen), divisi sales SPG sebanyak 12 karyawan (18.6 persen), divisi security sebanyak 2 karyawan (7.2 persen), divisi office boy sebanyak 3 karyawan (5.6 persen), teknisi sebanyak 28 karyawan (51.9 persen) dan divisi admin dan HRD sebanyak 5 karyawan (9.3 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di PT.MNC Sky Vision Samarinda didominasi oleh karyawan yang berada pada divisi teknisi sebanyak karyawan 28 karyawan (51.93 persen).

**Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Intensi <i>Turnover</i>	99.41	16.311	90	18	Tinggi
Beban kerja	96.33	11.392	85	17	Tinggi

Hasil uji deskriptif skala intensi *turnover* yang telah diisi diperoleh mean empirik sebesar 99.41 lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 18 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat intensi *turnover* yang tinggi.

**Tabel 5. Kategorisasi Skor Skala Intensi *Turnover***

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Perse ntase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 118$	Sangat Tinggi	8	14.8
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	99 – 117	Tinggi	21	38.9
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	81 – 98	Sedang	15	27.8
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	63 – 80	Rendah	10	18.5
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 62$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi table 5, maka dapat dilihat bahwa karyawan cenderung memiliki rentang nilai skala intensi *turnover* yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 99-117 dan frekuensi sebanyak 21 karyawan atau sekitar 38.9 persen. Hal ini menunjukkan karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda memiliki intensi *turnover* yang tinggi.

**Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Perse ntase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 112$	Sangat Tinggi	4	7.4
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	94 – 111	Tinggi	28	51.9
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	77 – 93	Sedang	19	35.2
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	60 – 76	Rendah	3	5.6
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 59$	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 6, maka dapat dilihat bahwa karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda memiliki rentang nilai skala beban kerja yang berada pada kategori rendah dengan rentang nilai 94-111 dan frekuensi sebanyak 28 karyawan atau sekitar 51.9 persen. Hal ini menunjukkan karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda memiliki beban kerja yang yang tinggi.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z	P	Keterangan
Intensi <i>turnover</i>	0.084	0.200	Normal
Beban kerja	0.080	0.200	Normal

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel variabel intensi turnover menghasilkan nilai  $Z = 0.084$  dan  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir intensi turnover adalah normal. Sedangkan Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel beban kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.080$  dan  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir beban kerja adalah normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

Variable	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> – Beban kerja	0.373	4.03	0.994	Linear

Hasil uji asumsi linearitas antara variabel variabel intensi *turnover* dengan beban kerja menunjukkan nilai *deviant from linierity* p sebesar 0.994 ( $p > 0.05$ ) dan F hitung sebesar 0.373 lebih kecil dari F tabel sebesar 4.03. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel intensi *turnover* dengan beban kerja dinyatakan linear.

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment (X terhadap Y)**

Variable	R <i>pearson</i>	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i> (Y) Beban kerja(X)	0.694	0.000	Sangat Kuat

Berdasarkan analisis korelasi product moment pada table di atas didapatkan hasil terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensi turnover, dengan nilai korelasi sebesar 0.694 dan nilai Sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan intensi turnover.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda, untuk mengetahui hubungan tersebut, peneliti mendapatkan 54 sampel karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan yang ditempati.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda, dengan nilai

korelasi sebesar 0.694 dan nilai Sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) dengan judul analisis pengaruh stress kerja beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XL AXIATA TBK Jakarta dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*intensi turnover*) juga akan meningkat. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Fuhasari (2016) menunjukkan bahwa intensi *turnover* dipengaruhi oleh beban kerja dan menunjukkan hubungan yang positif. *Turnover* yang terjadi di perusahaan ini dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu banyak. Intensi *turnover* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri dari perusahaan (Putri & Suana 2016).

Menurut Mobley (dalam puspitasari, 2014) *turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industry. Kondisi karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas, tidak adanya jaminan sosial dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan begitu tinggi merupakan penyebab utama timbulnya intensi *turnover*. Jika terjadinya *turnover* pada perusahaan maka akan menyebabkan kerugian baik dari segi biaya. Sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover* (Novliadi, 2007). Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja, hal tersebut disebabkan karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dikarenakan beban kerja yang tinggi sehingga membuat karyawan sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya, oleh sebab itu karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (Fuhasari, 2016). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mobley (dalam puspitasari, 2014) yang mengemukakan bahwa faktor munculnya intensi *turnover* dalam diri seorang karyawan karena faktor internal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja dengan tuntutan tugas yang diterima serta banyaknya tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan.

Beban kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari faktor eksternal dan internal. Tarwaka (2014), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar



tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan. Sistem pengupahan dan lingkungan kerja pun memberikan pengaruh beban kerja yang berbeda pada setiap karyawan (Hart & Staveland dalam Prijanti, 2015). Sedangkan, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja internal. Faktor internal karyawan meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) yang sangat memengaruhi tingkat persepsi terhadap beban kerja yang ada. Meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap semua karyawan sama, tetapi ukuran kemampuan fisik maupun psikis seorang karyawan akan membuat persepsi pada beban kerja tersebut menjadi berbeda (Tarwaka, 2014).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. MNC Sky Vision Samarinda.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan untuk memperbarui peralatan-peralatan suku cadang pemasangan, khususnya pada bidang teknisi agar mereka mudah dan nyaman dalam melakukan pemasangan ke setiap daerah-daerah diluar Samarinda.
2. Sebaiknya pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan mengatur pola pekerjaan misalkan, menambah uang lembur atau sistem remunerasi bagi karyawan yang memiliki *double job* .
3. Sebaiknya pihak perusahaan hendaknya memberikan pelatihan atau arahan lebih dalam kepada karyawan yang baru masuk agar mereka lebih mudah memahami mengerjakan pekerjaan mereka saat dilapangan.
4. Sebaiknya pihak perusahaan hendaknya membuat jadwal pekerjaan untuk para karyawan khususnya pada bagian teknisi lapangan agar mereka bisa mempersiapkan diri kapan harus berangkat ke lapangan untuk memperbaiki alat diluar kota Samarinda dan kapan harus memasang peralatan bagian Samarinda saja, hal ini untuk mencegah terjadi turnover

Pada peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan refrensi variabel-variabel lain yang mempengaruhi intensi *turnover* yang dapat mengurangi tingkat intensi *turnover* pada setiap perusahaan, seperti : hubungan antara kepuasan kerja, tingkat stres kerja dan intensi *turnover* pada perusahaan x.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D. Nurazi,R & Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 17-31.
- Booth, S., Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (Predicting therole of individual, organisatio nal and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. 35(4), 289-307.
- Fuhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Economia*. 2(2), 37-51.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Pt. Prehallindo
- Hadi, S, 2006, Analisis Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ilyas, Y. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pt (Teori, Metode Dan Formula)*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi Fkm-Ui Depok.
- Irvianti., L, S, D., Dan Verina. R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Binus Business Review*. 6 (1), 117-126.
- Munandar, A.S. (2001). *Stress Dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Novliadi, F. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Anima*. 2(1), 12-25.
- Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan Pt. X*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Puspitasary, M. D. (2014). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Intensi Turnover Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Boyolali. *Jurnal Indigenous*. 2(1), 81-95
- Putri, I. A., Dan Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 10-35
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Cv.Sagung Seto.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.