

Pengaruh *Job Rotation, Job Satisfaction, and Workload* Terhadap *Turnover Intention* pada Departemen ADI (PT.SEI)

Noer Rahma Destiyanti¹, Suwandi²

^{1,2}*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa*

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan dan sebuah perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung oleh Sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari aspek fisik maupun dari segi mental. Melewati kehidupan dimasa modern ini, dimana menuntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal, serta karyawan sendiri juga memiliki tekanan untuk menjadi sukses. Karyawan umumnya sering dihadapkan pada berbagai situasi atau keadaan yang dapat menyebabkan timbulnya masalah seperti tuntutan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Rotation, Job Satisfaction, and Workload* Terhadap *Turnover Intention* Departemen ADI. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang telah disediakan pilihan jawabannya dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan yang diolah menggunakan software SPSS 23.0 for windows. Hasil uji t terdapat pengaruh antara *Job Rotation* dengan *Turnover Intention*, Tidak terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* dengan *Turnover Intention*, terdapat pengaruh antara *Workload* dengan *Turnover Intention*. Hasil uji f disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Job Rotation, Job Satisfaction* dan *Workload* secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Job Rotation; Job Satisfaction; Workload; Turnover Intention*

Abstract

Human resources play an important role in all life processes and an advanced company is certainly supported by quality human resources, both physically and mentally. Going through life in this modern era, where it is demanded to quickly make an employee able to display optimal performance, and the employees themselves also have pressure to be successful. Employees are generally often faced with various situations or circumstances that can cause problems such as the demands of tasks assigned to an employee that must be completed within a certain period of time. This study aims to determine the effect of *Job Rotation, Job Satisfaction, and Workload* on the *Turnover Intention* of the ADI Department. Source of data in this research is primary data. The primary data used is by distributing questionnaires to respondents consisting of statements that have been provided with a choice of answers using a Likert scale. The analysis technique used in this study is descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determinant coefficient tests which were processed using SPSS 23.0 software for windows. The results of the t test show that there is an influence between *Job Rotation* and *Turnover Intention*. There is no effect between *Job Satisfaction* and *Turnover Intention*. There

is an influence between Workload and Turnover Intention. The results of the f test concluded that there was a simultaneous influence of the Job Rotation, Job Satisfaction and Workload variables on the Turnover Intention variable.

Keywords: *Job Rotation; Job Satisfaction; Workload; Turnover Intention*

Copyright (c) 2023 Noer Rahma Destiyanti

✉ Corresponding author :

Email Address : noerrahmadestiyanti20@mhs.pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan dan sebuah perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung oleh Sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari aspek fisik maupun dari segi mental. Melewati kehidupan dimasa modern ini, dimana menuntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal, serta karyawan sendiri juga memiliki tekanan untuk menjadi sukses. Karyawan umumnya sering dihadapkan pada berbagai situasi atau keadaan yang dapat menyebabkan timbulnya masalah seperti tuntutan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga terkadang ketidak berdayaan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengalami kejenuhan dalam bekerja karena berlebihan yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya beban kerja. Karyawan yang merasakan beban kerja yang berlebihan akan terjadi kejenuhan dalam bekerja serta tekanan yang dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab (Jones et al., 2007) dalam (Leuwol et al., 2020).

Di sebagian besar perusahaan, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting karena karyawan merupakan salah satu penggerak untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi positif dari karyawan, perusahaan harus mengelola mereka dengan baik. Jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan cenderung meninggalkan perusahaan (Wibowo et al., 2021).

Fauziridwan et al. (2018) menyatakan turnover intention merupakan risiko suatu perusahaan dalam menangani Sumber daya manusianya sebagai kekuatan dan pencapaian tujuan. Ketika sebuah perusahaan memasuki proses rekrutmen tenaga kerja, risiko jangka panjangnya adalah perusahaan harus memiliki kesiapan ketika tenaga kerja memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Turnover intention adalah proses yang berasal dari respon psikologis negatif terhadap kondisi organisasi dan kondisi pekerjaan tertentu yang membuat karyawan mengundurkan diri dari suatu organisasi. Beberapa dampak negatif bagi perusahaan seperti biaya keuangan, kurangnya produktivitas, efektivitas kerja berkurang, dampak dalam jaringan sosial dan komunikasi, hilangnya keahlian dan menurunnya moralitas (Ramalho Luz et al. 2018). Di tingkat individu, alasan seperti keinginan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bisnis keluarga, pindah karena pekerjaan pasangan, dan menikmati aktivitas lain. Orang-orang yang bertahan dalam perusahaan juga terpengaruh ketika mereka mulai bertanya tentang karir mereka dan merasa tidak adanya rekan kerja mereka (Stamolampros et al., 2019). Selain itu, karyawan dapat menjadi terlalu banyak bekerja dengan diberikan aktivitas karyawan yang meninggalkan perusahaan (Ramalho Luz et al., 2018). Perputaran yang berlebihan juga dapat meningkatkan

biaya dan mengakibatkan kurangnya kapasitas karena kurangnya orang yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat.

Wibowo et al., (2021) berbagai hal dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover intention karyawan. Diantaranya adalah faktor dari perusahaan itu sendiri yaitu beban kerja yang tidak seimbang, sehingga karyawan mengalami kelelahan (Fauziridwan et al., 2018). Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan karena jika beban kerja yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judge dalam Fauziridwan et al., (2018) dimana perubahan beban kerja cenderung mengubah tingkat stres karyawan. Ketika beban kerja meningkat tanpa diikuti dengan turnaround time yang seimbang maka akan menyebabkan karyawan mengalami stres fisik dan mental . Menurut Schultz & Schultz (2006) dalam (RAHMAWATI, 2019) mengatakan seorang karyawan yang terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan tersebut, (Ippolito Morrill et al., 2010) dalam (Sundari & Meria, 2022) Beban kerja pada dasarnya merupakan persyaratan kerja yang melebihi batasan manusia, yang mencakup praktik yang tak terhitung jumlahnya oleh karyawan dan kebutuhan untuk menyelesaikan dalam waktu tertentu.

Intensi turnover intention disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Hal ini diperkuat dengan pendapat Fauziridwan et al., (2018) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan menjadi tinggi.

Tabel 1. Data Karyawan Keluar

| Kriteria Karyawan Keluar | Mar-22 | Apr-22 | Mei-22 | Jun-22 | Jul-22 | Agu-22 | Sep-22 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Habis kontrak | 6 | 7 | 7 | 4 | 8 | 10 | 8 |
| Resign | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Jumlah | 8 | 7 | 8 | 4 | 9 | 10 | 10 |
| Jumlah karyawan | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 |
| Sisa karyawan | 349 | 350 | 349 | 353 | 348 | 347 | 347 |

Sumber : Data perusahaan, 2022

Dari data di atas dapat dilihat, dalam kurun waktu dari Maret - September 2022 ada 6 orang karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum waktunya habis kontrak.

Tabel 2. Data Recruitment Karyawan

| Karyawan | Mar-22 | Apr-22 | Mei-22 | Jun-22 | Jul-22 | Agu-22 | Sep-22 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kebutuhan karyawan | 8 | 7 | 8 | 4 | 9 | 10 | 10 |
| Kebutuhan karyawan | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 | 357 |
| Recruitment karyawan | 8 | 7 | 8 | 4 | 9 | 10 | 10 |

Sumber : Data perusahaan, 2022

Untuk memenuhi kebutuhan produksi perusahaan, dikarenakan jumlah karyawan yang berkurang karna resign dan habis kontrak, maka dilakukan recruitment karyawan.

Tidak hanya beban kerja saja, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kepuasan karyawan dalam pekerjaan (Hidayat et al., 2021), dalam penelitian (Ristiani, 2022) menyatakan bahwa Job Satisfaction have an effect on employee turnover. Mangkunegara (2015:117) dalam (Junita, 2019), mengatakan: "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri karyawan dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Wijono (2015:120) dalam (BARUS & others, 2019) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan karyawan tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan (Ramadhani, 2022) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel turnover intention karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel beban kerja terhadap variabel turnover intention, (Maulidah et al., 2022) WORKLOAD (X3) partially has a positive effect on the turnover intention. Job Satisfaction partially has a negative effect on turnover intention. Workload (X3) and Job Satisfaction simultaneously the turnover intention, (Indah & others, 2022) Penempatan kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 42,9% terhadap turnover intention, (Ristiani, 2022) Simultaneously, job involvement and Job Satisfaction have an effect on employee turnover, (Irfan & Putra, 2021) The two variables studied simultaneously play a significant and significant role on turnover intention.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan di PT.SEI dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September-Desember tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan departemen ADI PT.SEI. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik sampling jenuh karna jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu berjumlah 50 orang karyawan departemen ADI PT.SEI.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Metode analisis terdiri dari dua yaitu analisis statistic deskriptif dan analisis kuantitatif. Statistik deskriptif berfungsi untuk menjelaskan kondisi, gejala atau masalah, sedangkan analisis kuantitatif bertujuan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan meliputi uji hipotesis yang terdiri dari uji T bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel

independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, uji F bertujuan menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variable independent (X) berpengaruh terhadap variable dependent (Y), serta analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikoliniertitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4.10 Hasil Uji Descriptive Statistics

| Variabel | N | Min. | Max. | Sum | Mean | Std. Deviation |
|------------------------|----|-------|-------|---------|---------|----------------|
| Job rotation (X1) | 50 | 12,00 | 25,00 | 1008,00 | 20,1600 | 3,01263 |
| Job Satisfaction (X2) | 50 | 14,00 | 35,00 | 1398,00 | 27,9600 | 3,97933 |
| Workload (x3) | 50 | 9,00 | 25,00 | 1027,00 | 20,5400 | 3,07199 |
| Turnover intention (Y) | 50 | 37,00 | 75,00 | 2859,00 | 57,1800 | 8,20823 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | | |

Sumber (Output SPSS yang di olah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 55, dari 55 data sampel turnover intention (Y), nilai Minimum sebesar 37,00, nilai maksimum sebesar 75,00, serta nilai total sebesar 2859,00 diketahui nilai Mean sebesar 57,1800, serta nilai standar deviasi sebesar 8,20823 yang artinya nilai Mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Job rotation (X1) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai Minimum sebesar 12,00, nilai maksimum sebesar 25,00, serta nilai total sebesar 1979,00 nilai Mean sebesar 20,1600, serta nilai standar deviasi sebesar 3,01263 artinya nilai Mean Job rotation lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Job Satisfaction (X2) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai Minimum sebesar 14,00, nilai maksimum sebesar 35,00, serta nilai total sebesar 1398,00 nilai Mean sebesar 27,9600, serta nilai standar deviasi sebesar 3,97933 artinya nilai Mean Job Satisfaction (X2) lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Workload (x3) dari 55 buah sampel diketahui bahwa nilai Minimum sebesar 9,00, nilai maksimum sebesar 25,00, serta nilai total sebesar 1027,00 nilai Mean sebesar 20,5400, serta nilai standar deviasi sebesar 3,07199 artinya nilai Mean workload (X3) lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

2. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

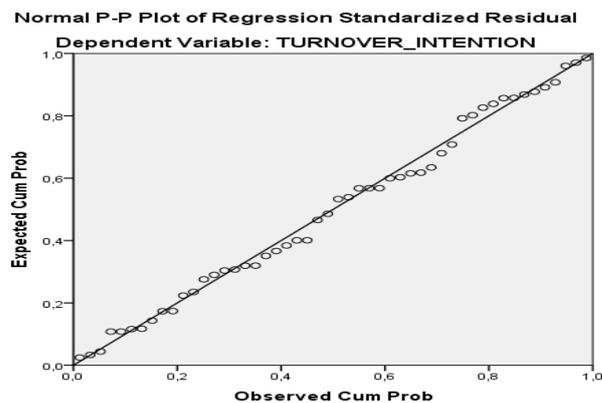
| Variabel | Uji Validitas | Uji Reliabilitas |
|--------------------|---------------|------------------|
| Job rotation | Valid | Reliabel |
| Job satisfaction | Valid | Reliabel |
| Workload | Valid | Reliabel |
| Turnover Intention | Valid | Reliabel |

Berdasarkan kriteria perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,2732) yaitu berkisar antara 0,541-0,708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel job rotation (X1), job satisfaction (X2), workload (X3), dan turnover intention (Y) yang digunakan dalam penelitian ini berada dalam kategori valid.

Perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas diperoleh hasil Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih dari batas Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel job rotation (X1), job satisfaction (X2), workload (X3), dan turnover intention (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probabilty P.P.Plot

Pada grafik PP Plots, kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan pengamatan. Dari grafik terlihat bahwa nilai Plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Plot PP jika kita lihat lebih jauh terlihat bahwa nilai PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data keputusan bersipat adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|-----------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| 1 (Constant) | 8,586 | 4,796 | | | | | |
| <i>Job rotation</i> | ,498 | ,213 | ,183 | ,754 | 1,326 | .242 | 4.129 |
| <i>Job satisfaction</i> | -,332 | ,176 | -,161 | ,632 | 1,582 | .325 | 3.077 |
| <i>Workload</i> | 2,328 | ,249 | ,871 | ,531 | 1,883 | .374 | 2.677 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas bahwa semua variabel independen (bebas) pada penelitian ini variabel Job rotation X1, Job satisfaction X2 dan Workload X3 tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, karena nilai Tolerance dari kedua variabel lebih dari 0,1, dan nilai VIF (variance inflation factor) kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,489 | 2,640 | | ,185 | ,854 |
| | <i>Job rotation</i> | -,146 | ,117 | -,201 | -1,243 | ,220 |
| | <i>Job satisfaction</i> | ,144 | ,097 | ,261 | 1,482 | ,145 |
| | <i>Workload</i> | ,072 | ,137 | ,101 | ,526 | ,601 |

a. Dependent Variable: abs_RES

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan (sig) untuk variabel Job rotation (X1) ,220, Job satisfaction (X2) ,145 dan variabel Workload (X3) ,601. karna variabel signifikansi lebih besar daripada 0.05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja
Coefficients^a

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,586 | 4,796 | | 1,790 | ,080 |
| | <i>Job rotation</i> | ,498 | ,213 | ,183 | 2,338 | ,024 |
| | <i>Job satisfaction</i> | -,332 | ,176 | -,161 | -1,882 | ,066 |
| | <i>Workload</i> | 2,328 | ,249 | ,871 | 9,349 | ,000 |

Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. Kriteria penerimaan hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis : Terdapat pengaruh antara Job rotation dengan Turnover intention

$H_0: b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Job rotation dengan Turnover intention. H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel.

$H_1: b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh antara pengaruh antara Job rotation dengan Turnover intention. H_1 diterima jika t hitung $>$ t tabel.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Job rotation (X1), Turnover intention (Y) ,024 $<$ 0,05 dan nilai t hitung 2,338 $>$ t tabel 1,675 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Job rotation dengan Turnover intention.

2. Kriteria penerimaan hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis : Terdapat pengaruh antara Job Satisfaction dengan Turnover intention

$H_0: b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Job Satisfaction dengan Turnover intention. H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel.

$H_2 : b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh antara pengaruh antara Job Satisfaction dengan Turnover intention. H_2 diterima jika t hitung $>$ t tabel.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X2), Turnover intention (Y) ,066 $>$ 0,05 dan nilai t hitung -1,882 $<$ t tabel 1,675 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti Tidak terdapat pengaruh antara Job Satisfaction dengan Turnover intention.

3. Kriteria penerimaan hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis : Terdapat pengaruh antara workload dengan Turnover intention

$H_0 : b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara workload dengan Turnover intention. H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel.

$H_3 : b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh antara pengaruh antara workload dengan Turnover intention. H_3 diterima jika t hitung $>$ t tabel.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X3), Turnover intention (Y) ,000 > 0,05 dan nilai t hitung 9,349 > t tabel 1,675 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara workload dengan Turnover intention.

4. Uji F

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk melihat apakah keseluruhan variabel independent yang digunakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pedoman untuk mengambil keputusan dalam Uji F (Uji Simultan) yaitu:

- 1) Jika nilai Sig < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika nilai Sig > 0,05 dan nilai F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.

Hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2600,950 | 3 | 866,983 | 56,938 | ,000 ^b |
| | Residual | 700,430 | 46 | 15,227 | | |
| | Total | 3301,380 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), workload, Job rotation, job satisfaction

$$\text{Rumus } Df_1 = \text{Jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Rumus } Df_2 = \text{Jumlah responden} - \text{jumlah variabel independent} - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$$

$$\text{Diperoleh } F = 2 : 46 = 0,04$$

Berdasarkan di atas, diperoleh bahwa nilai Sig yaitu 0,000 dan nilai F hitung sebesar 56,938. Karena nilai Sig < 0,05 dan nilai F hitung > nilai F tabel 0,04, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Job rotation (X1) Job satisfaction (X2), Workload (X3)) terhadap variabel dependen (turnover intention (Y)). Hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 23 fo windows menunjukkan bahwa: Uji koefisien korelasi (R) antara variabel (Job rotation (X1) Job satisfaction (X2), Workload (X3) dengan variabel turnover intention (Y) didapat sebesar ,888, sedangkan variabel independen mampu

menjelaskan variabel dependen sebesar 78,8%, sedang yang 21,2% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,888 ^a | ,788 | ,774 | 3,90214 | 2,193 |

a. Predictors: (Constant), workload, Job rotation, job satisfaction
 Dependent Variable: turnover intention

5. Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yaitu menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,586 | 4,796 | | 1,790 | ,080 |
| | <i>Job rotation</i> | ,498 | ,213 | ,183 | 2,338 | ,024 |
| | <i>Job satisfaction</i> | -,332 | ,176 | -,161 | -1,882 | ,066 |
| | <i>Workload</i> | 2,328 | ,249 | ,871 | 9,349 | ,000 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b(x1) + b(x2) + b(x3) + e \quad (6)$$

$$Y = 8,586 + ,498 X1 + -,332 X2 + 2,328 X3 + 0,05$$

- a. Nilai a dalam persamaan di atas sebesar 8,586. Angka ini adalah angka konstan yang memiliki arti bahwa jika semua variabel independen memiliki nilai nol maka nilai turnover intention adalah 8,586.
- b. Nilai pada variabel Job rotation X1 sebesar ,498 dan bernilai positif, memiliki arti jika X1 ditingkatkan 1% maka nilai Y akan naik sebesar ,498.
- c. Nilai pada variabel Job satisfaction X2 sebesar -,332 dan bernilai negatif, memiliki arti jika X2 ditingkatkan 1% maka nilai Y akan naik sebesar -,332.
- d. Nilai pada variabel Workload X3 sebesar 2,328 dan bernilai positif, memiliki arti jika X3 ditingkatkan 1% maka nilai Y akan naik sebesar 2,328.

SIMPULAN

Dari semua pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data yang dilakukan pada penelitian analisis kualitas website dengan 4 variabel Job rotation, Job

satisfaction, Workload, dan satu variabel dependen Turnover intention, ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna variable Job rotation (X1) Job satisfaction (X2), Workload (X3) memberikan pengaruh sebesar 78,8%, terhadap variable Turnover intention (Y),berarti juga bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Turnover intention (Y).
2. Pada uji T (parsial) variabel Pengaruh Servent leadership terhadap Turnover intention, Jadi perbandingan yang didapat adalah $,024 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,338 > t$ tabel $1,675$ Dari perbandingan tersebut artinya terdapat pengaruh antara Servent leadership dengan Turnover intention.
3. Pada uji T (parsial) variabel Pengaruh Job satisfaction terhadap Turnover intention Jadi perbandingan yang didapat adalah $,066 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,882 < t$ tabel $1,675$ Dari perbandingan tersebut artinya Tidak terdapat pengaruh antara Job satisfaction dengan Turnover intention.
4. Pada uji T (parsial) variabel Pengaruh Workload dengan Turnover intention, Jadi perbandingan yang didapat adalah $,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $56,938 > \text{nilai F tabel } 0,04$, Dari perbandingan tersebut artinya Terdapat pengaruh antara Workload dengan Turnover intention.

Referensi:

- Aditia, A. (2019). Pengaruh Self Esteem dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Siliwangi. Psikologi Perkembangan, October 2013, 1-224.
- Afifah, N. (2022). Pengaruh Job Insecuiriry dan Keselamatan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Moderating pada PT. Bogatama Marinusa (BOMAR) Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Amalia, R. I. (2022). Pengaruh Promosi, Kualitas Layanan, Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kepuasan Konsumen Market Place Shopee (Studi Kasus Kecamatan Cempaka Putih). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Astutik, M., & others. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Jombang. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- BARUS, L. P. B. R., & others. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. Universitas Quality.
- Fauzi, R. D., & Pitriyani, P. (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan KonSumen pada Sicepat Ekspres Jagakarsa di Jakarta Selatan. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 1(2), 132-135.
- Habibie, H. F., & Sabrina, B. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. Journal Ilmiah Pariwisata, 23(2), 97- 114.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Perilaku Kerja. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(1), 1552-1569.
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. R. (2020). Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan? Umsida Press, 1-51.

- Indah, D. Y., & others. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Parit Sembada Belitung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Indrianto, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cafe Glass Dharmahusada Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ippolito Morrill, M., Hines, D. A., Mahmood, S., & Córdova, J. V. (2010). Pathways between marriage and parenting for wives and husbands: The role of coparenting. *Family Process*, 49(1), 59–73. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2010.01308.x>
- Irfan, M., & Putra, A. R. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 302–306.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663–671. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.02.014>
- Junita, D. (2019). Analisis Kinerja Karyawan pada Sub Bagian Hubungan Masyarakat Dan Portalbagian Sekertaris Perusahaan Pt. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M. Y., Masrul, M., Sahri, S., Ahdiyati, M., Sari, I. N., & others. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan. Yayasan Kita Menulis.
- Lin, B. C., Kain, J. M., & Fritz, C. (2013). Don't interrupt me! an examination of the relationship between intrusions at work and employee strain. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 77–94. <https://doi.org/10.1037/a0031637>
- Lrviana, A. (2019). Analisis Perbandingan Persepsi Konsumen Tentang Promosi Dan Store Atmosphere Serta Pengaruhnya Terhadap Preferensi Konsumen Pada Caribou Coffee PVJ Dan Starbucks Coffee PVJ. *Universitas Katolik Parahyangan*, 57–77.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Barekeng*, 14(3), 333–342.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Nugraheni, L. N., Nursiam, M. H., & others. (2020). Pengaruh Opini Audit Tahun Sebelumnya, Financial Distress, Audit Tenure, dan Auditor Switching Terhadap Waktu Penyelesaian Audit (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Puji Mustika Novia, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Employee Engagement, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Esa Cipta Madhani. *Unsada*.
- Ramadhani, A. F. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selama pandemi covid-19. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh

kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Rustandi, R., Yuniati, Y., & Fitria, F. L. (2021). Pengaruh Perencanaan Pajak Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Manajemen Laba. *Sustainability Accounting and Finance Journal (SAFJ)*, 1(1), 6–8.
- Saad, S., & Shah, H. (2011). Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business WORKLOAD (X3) and Performance of Employees Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. 256-267. 256–267.
- Saddam, M., Faroji, R., Najibullah, N., & Waskita, N. I. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cinere. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 96–109.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Saraswati, A., & Rukiyah, R. (2016). Analisis Rotasi Kerja Karyawan Perpustakaan dalam Menunjang Layanan di Upt Perpustakaan Universitas PGRI Semarang.
- Sumanta, J. (2022). Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Di Pt Antang Gunung Meratus Tahun 2021. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–27.
- Syaifuddin, S., & Rosyid, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Produk Dan Komunikasi Pemasaran Terhadap Peningkatan Volume Penjualan.
- Ufudiah, S. N., Bachtiar, M., & others. (2022). Pengaruh Efektivitas Pelaksanaan PPDB dan Mutu Layanan Pendidikan Terhadap Tingkat Kepuasan Wali Murid di MTs Negeri 1 \& 2 Kota Serang. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(7), 3033–3052.