

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Business Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

ELIS KUSRINI

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA, elis.kusrini1011@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian *Business Partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas secara parsial maupun simultan. Instrument atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 22 for windows*. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan hipotesis pertama bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pembuktian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan uji F membuktikan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,285 artinya 28,5% variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir, *Turnover Intention*, Analisis Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

The problems raised in this study are the Effect of Workload, Work Motivation and Career Development on the Employee Turnover Intention of Business Partners of PT. Amarta Micro Fintek Banyumas partially or simultaneously.

The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity, reliability, t-test, F-test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 22 program for windows.

Hypothesis testers in the t test show the first hypothesis that workload has a significant effect on turnover intention. The second hypothesis tester shows that Work Motivation does not have a positive but significant effect on Turnover Intention. Proving the third hypothesis shows that Career Development does not have a positive but significant effect on Turnover Intention. While the F test proves that workload, work motivation and career development significantly influence Turnover Intention. In accordance with the test results of the coefficient of determination (R^2) obtained 0.285 meaning that 28.5% of the Turnover Intention variable is influenced by Workload, Work Motivation and Career Development, while the remaining 71.5% is influenced by other variables that are not present in this study.

Keywords: Workload, Work Motivation and Career Development, Turnover Intention, Multiple Linear Regression Analy

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

PENDAHULUAN

Harnoto (2002:2) menerangkan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak tersebut antara lain adalah menciptakan kondisi kerja perusahaan yang tidak stabil. Kondisi kerja tersebut dapat membuat suatu perusahaan tidak mencapai tujuannya dengan efektif. Sebaliknya, apabila tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan adalah rendah maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif.

Pengertian beban sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau tekanan bagi kehidupan seseorang. Sedangkan beban kerja menurut Gibson dan Ivancevich (1993:163) adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja

berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beberapa karyawan bagian *Bussiness Partner* di PT. Amarta Mikro Fintek mengungkapkan bahwa beban kerja di perusahaan tersebut sangat berat. Hal tersebut karena waktu kerja yang lama yakni lebih dari 8 jam kerja mengingat tugas dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi menurut Hasibuan (1999) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka memperoleh daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pada umumnya para ahli teori perilaku beropini bahwa dalam setiap perilakunya manusia mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja adalah salah satu aspek yang mendorong semangat kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi memberikan tujuan agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapai tujuan suatu perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja tanpa motivasi dapat menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan membuka peluang kontribusi yang merugikan bagi suatu perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik dengan hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan cita-cita perusahaan. Motivasi kerja karyawan di PT. Amarta Mikro Fintek dinilai sangat kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian kerja karyawan setiap bulan yang tidak sesuai dengan target perusahaan yang diharapkan.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

Menurut Bambang (2002) pengembangan karir adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan yang sebelumnya. Harapan tersebut sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan dan prestasi seorang karyawan. PT. Amarta Mikro Fintek memberikan pengembangan karir dengan membuka kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti tahapan tes untuk menuju jenjang karir yang lebih tinggi. Jenjang karir di PT. Amarta Mikro Fintek dimulai dari bagian *Bussiness Partner*. Apabila seorang *Bussiness Partner* sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan mempunyai prestasi yang bagus, maka karyawan tersebut dapat mengikuti proses seleksi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah subjek yang mempunyai sifat karakteristik atau keadaan yang akan diteliti atau seseorang sebagai objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Bussines Partner di PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Populasi dan Sampel

Subjek dalam penelitian ini adalah subjek yang mempunyai sifat karakteristik atau keadaan yang akan diteliti atau seseorang sebagai objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Bussines Partner di PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas. Objek dalam

penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *business partner* PT. Amarta Mikro Fintek. yang berjumlah 40 karyawan.

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 (Sugiyono,2012:81), maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua karyawan bagian *business partner* PT. Amarta Mikro Fintek yang berjumlah 40 karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Karyawan bagian *business partner* PT. Amarta Mikro Fintek.
- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

Instrument

Turnover Intention

Menurut Mobley et al (1978) indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas :

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Pencarian alternative pekerjaan lain
- c. Niat untuk keluar

Beban Kerja

Tarwaka (2011) menyatakan beberapa indikator beban kerja yaitu:

- a. Batas Waktu

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Business Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

- b. Pekerjaan yang berat
- c. Bekerja cepat
- d. Tertekan dengan beban kerja

Motivasi Kerja

Indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Rivanto yang dikutip dalam buku susilo (2000) adalah :

- a. Daya pendorong
- b. Keahlian
- c. Tanggung jawab
- d. Tujuan

Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Bambang (2002), diantaranya:

- a. Penilaian dan Evaluasi
- b. Prestasi Kerja
- c. Latar belakang pendidikan
- d. Kesetiaan pada perusahaan

Alat Analisis Data

Uji Instrumen Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen guna mengukur sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Sutrisno Hadi, 2004). Arikunto (2009:160) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrument tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan perkataan lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010:365).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

b. Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual darisatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

c. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun individual terhadap variabel

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

terikat digunakan uji t dan uji F yaitu sebagai berikut :

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap variabel terikat adalah *Turnover Intention*, dengan toleransi kesalahan 5%, atau taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Perhitungan hubungan antar variabel ini dapat diketahui dengan rumus :

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana :

t = nilai uji

bj = koefisien regresi

Sbj = Standar error dari regresi

Menurut (Singgih Santoso,2002:76), ketentuannya:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}; \alpha < 5\%$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}; \alpha > 5\%$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian hipotesisnya menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{K(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai koefisiensi

R^2 = Koefisien korelasi ganda/determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Menentukan F tabel dengan rumus (Ghozali, 2009):

df 1 (dengan pembilang) = k-1

df 2 (dengan pembilang) = n-k

Kriteria pengujiannya (Ghozali,2009) :

F hitung < F tabel , (Sig > α) maka H_0 diterima, H_a ditolak

F hitung > F tabel , (Sig < α) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

	Bu tir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Beban Kerja	1	0,729	0,3120	Valid
	2	0,835	0,3120	Valid
	3	0,865	0,3120	Valid
Motivasi Kerja	1	0,873	0,3120	Valid
	2	0,930	0,3120	Valid
	3	0,914	0,3120	Valid
Pengembangan Karir	1	0,900	0,3120	Valid
	2	0,909	0,3120	Valid
	3	0,959	0,3120	Valid
Turnover Intention	1	0,716	0,3120	Valid
	2	0,630	0,3120	Valid
	3	0,770	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

Uji Reliabilitas

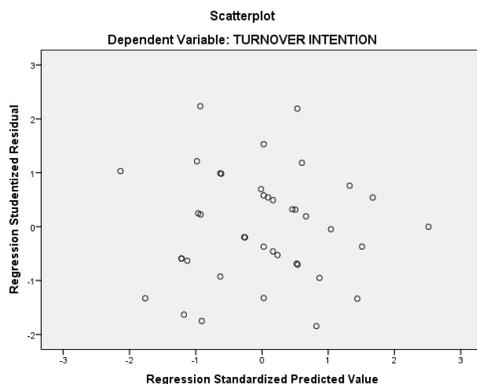
Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Beban Kerja	0,804	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,919	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,936	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,633	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BEBAN KERJA	.997	1.003
MOTIVASI KERJA	.713	1.403
PENGEMBANGAN KARIR	.711	1.406

Berdasarkan tabel *coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistics* menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

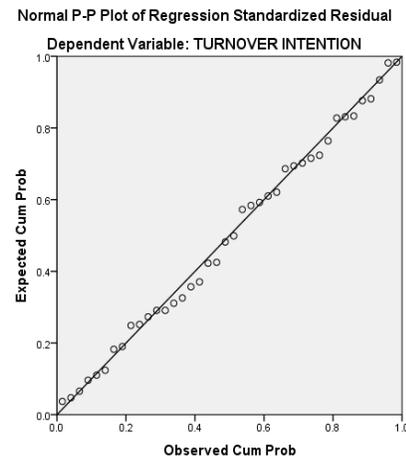
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	9.162	1.756		5.217	.000		
BEBAN KERJA	.229	.101	.230	2.268	.029	.997	1.003
MOTIVASI KERJA	-.187	.064	-.486	2.912	.006	.713	1.403
PENGEMBANGAN KARIR	-.142	.065	-.365	2.186	.035	.711	1.406

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diubah persamaan regresinya seperti berikut :

$$Y = 9,162 + 0,229X_1 + (-0,187)X_2 + (-0,142)X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

a alpha pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *turnover intention* yang tidak dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir maka kinerja bernilai 9,162.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,229$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,229 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan

perubahan/bertambahnya *turnover intention* sebesar 0,229 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

b. $b_1 = -0,187$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar -0,187 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *turnover intention* sebesar -0,187 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

c. $b_1 = -0,142$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,142 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel pengembangan karir akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *turnover intention* sebesar -0,142 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_h	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	2,268	2,028	0,029	H_1 diterima
Motivasi Kerja	2,912	2,028	0,006	H_2 diterima
Pengembangan Karir	2,186	2,028	0,035	H_3 diterima

Sumber: data primer diolah, 2019

a. Variabel Beban Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,268 > t_{tabel} 2,028 dengan signifikansi 0,029 < 0,05, hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Variabel Motivasi Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar -2,912 < t_{tabel} 2,028 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Variabel Pengembangan Karir

Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-2,186 < t_{tabel}$ 2,028 dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ hasil ini menyatakan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.364	3	5.455	4.788	.007 ^b
	Residual	41.011	36	1.139		
	Total	57.375	39			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $4,788 > F_{tabel}$ sebesar 2,86 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.226	1.067

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,285 artinya 28,5% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas. Setelah dilakukan pengujian hipotesis perlu dikembangkan implikasi kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis terhadap pihak PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi kebijakan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas”. Sesuai dengan hasil uji t variabel beban kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,268 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,029 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas

signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas, sehingga hipotesis H_1 diterima.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa para karyawan di PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas memiliki beban kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan *turnover intention* karyawan. Selanjutnya penelitian berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiawati Firda *et. al* (2017) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

2. Pembahasan Hipotesis 2: “Motivasi Kerja berpegaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas”. Sesuai dengan hasil uji t variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-2,912 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas, sehingga hipotesis H_2 diterima.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Selanjutnya penelitian berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiawati Firda *et. al* (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh cukup pada taraf signifikansi, tetapi dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pembahasan Hipotesis 3: “Pengembangan Karir berpegaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas”.

Sesuai dengan hasil uji t variabel Pengembangan Karir mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-2,186 > 2,028$ dan taraf signifikansi $0,035 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas, sehingga hipotesis H_3 diterima.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pengembangan karir tidak meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Selanjutnya penelitian berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo Adi *et. al* (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh cukup pada taraf signifikansi, tetapi dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $4,788 > F_{tabel}$ sebesar $2,86$ dengan taraf signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga dapat diartikan secara bersama-sama beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amartha Mikro Fintek Banyumas.

5. Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,285$ artinya $28,5\%$ variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar $71,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

Kutipan dan Acuan

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mengenai Kepuasan Gaji, Motivasi Kerja, Pengembangan karir dan *Turnover Intention*, dijadikan sebagai penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2016). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang”. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2016) menyimpulkan bahwa Beban kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Jauhari Hafiz, Badia Parizade dan Agustina Hanafi (2016). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) pada karyawan PT. BFI Finance, Tbk Cabang Palembang”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Jauhari Hafiz, Badia Parizade dan Agustina Hanafi (2016) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Saklit Wayan I (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap *intensi turnover* kepuasan kerja sebagai mediator di PT. Takaneka Indonesia”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Saklit Wayan I (2017) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan karir memberikan pengaruh Positif terhadap

Kepuasan Kerja, Gaya Kepimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

4. Wibowo Adi dan Masdupi Erni (2015). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wibowo Adi dan Masdupi Erni (2015) menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5. Cahyaningrum Fajarwati (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Cahyaningrum Fajarwati (2018), menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stress Kerja memberikan pengaruh signifikan kelelahan kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui kepuasan kelelahan kerja.

6. Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam(2014). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir *turnover intention* (studi pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel beban kerja yang dilakukan terhadap 40 responden pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas.
2. Hasil penelitian variabel motivasi kerja yang dilakukan terhadap 40 responden karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negatif tetapi signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka *turnover intention* akan semakin menurun.
3. Hasil penelitian variabel pengembangan karir yang dilakukan terhadap 40 responden pada karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negatif tetapi signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir pada karyawan maka *turnover intention* akan semakin menuru.

4. Hasil secara simultan dalam penelitian ini yaitu variabel beban kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* berpengaruh secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Sedangkan uji koefisien determinasi sebesar 0,285 atau 28,5%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, bagi PT. Amarta Mikro Fintek sebaiknya memperhatikan beban kerja untuk di sesuaikan dengan jam kerja baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan agar tidak meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, berdasarkan hal tersebut sangat penting bagi PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas untuk meningkatkan motivasi karyawanya yaitu perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerjanya dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan.
3. Bagi PT. Amarta Mikro Fintek sebaiknya untuk memperhatikan masalah pengembangan karir pada karyawannya dalam bekerja, perusahaan harus mempunyai kesempatan karir yang baik untuk ke depannya agar tidak meningkatkan *turnover intention* karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas.
4. Bagi karyawan hendaknya lebih terbuka terhadap manajemen PT. Amarta Mikro Fintek sehingga

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

keinginan atau saran tentang beban kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dapat mengerti dan didiskusikan lebih baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan bagian *bussines partner* PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Bibowo Adi, Masdupi Erni (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang". *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 3(3): e5391
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5391/4269>
(diakses tanggal 15 Januari 2019).
- Arin Dewi Putrianti, Djahmur Hamid dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh kompesnsasi dan Motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. TIKI jalur nugraha eka kurir pusat malang. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12 NO.2 Juli 2014.
- Hafiz Jauhari., Parizade Badia., & Hanafi Agustina. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)(Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance, Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. 13(2): 103-111.
- Cahyaningrum Fajarwati (2018). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan stress kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi karyawan P.T. Pan Vista Garment". *Ejournal.unp.ac.id*.
- Saklit Wayan I. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi *Turnover* :

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan bagian Bussiness Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas

- Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*. 21(3): 472-478.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zaki Hummam, Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. VIII. No.3 Sep 2016.
- Hidayati Siti Noor, Saputra Dwi Suryadi (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara (Studi kasus FTI UPN Veteran Yogyakarta). *Jurnal Maksipreneur*. Vol.7 No.2 Juni 2018. Hal. 162-173.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta :Kencana.
- Widiawati Firda, Amboningtyas Dheasey, Rakanita Mastisia Amanda, Warso Mukeri (2017). “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang”. *Journal of Management*, 3(3): e715 <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/715> (diakses tanggal 14 Januari 2019).
- Munandar. 2010. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 2005. *Statiska untuk Penelitian*. Cetakan kedua belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontraversi Aplikasi*. Jakarta: PT prehallindo.