

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Turnover Intention* Pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang

Wiwit Fatma Sulistia

S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra bangsa
e-mail : wiwitfsulistya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersona terhadap *Turnover Intention* Marketer PT. Akasha Wira International. Tbk Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *survey*, dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Subjek dalam penelitian ini adalah Markter PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang dengan 52 Responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *teknik non probability* dengan metode (sampel jenuh) dimana seluruh populasi dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian diolah dengan menggunakan SPSS 23 for Windows. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* dan hipotesis H1 di terima. variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis H2 pada penelitian di tolak. variabel komunikasi interpersonal terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel komunikasi interpersonal terhadap *turnover intention* dan hipotesis H3 pada penelitian ini di terima. Secara simultan atau bersama-sama variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, *Turnover intention*.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline workload and interpersonal communication on the appearance of the supermarket or PT. Akasha Wira International. Tbk Semarang Branch. This research uses quantitative research methods with the type of survey research by conducting interviews and distributing questionnaires. In this study were the marketers of PT. Akasha Wira International. Tbk Semarang Branch with 52 respondents. The sample technique used is a non-probability technique with a saturated sample method where the entire population is used as respondents. The result of the study were processed using SPSS 23 for windows. This study uses a validity test, a reliability test, a classic assumption test, a multiple linear regression analysis test, and a hypothesis test. The results of this study indicate that the influence of workload variables on turnover intention and hypothesis h1 is accepted. The variable of work discipline does not have a significant effect on turnover intention and a hypothesis h2 in the study is rejected. The interpersonal communication variable on turnover intention and hypothesis h3 in this study are accepted simultaneously or together with the end-dependent variables, namely work discipline (X1), work load (X2) and interpersonal communication (X3) has a significant effect on the dependent variables turnover intention (Y) and the hypothesis h4 in this study is acceptable.

Keywords : work discipline, workload, interpersonal communication, turnover intention

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Akasha WiraInternational.Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor perawatan rambut merek Makarizo dan air mineral berbagai merek seperti dagang AdeS, AdeS Royal yang dimiliki oleh The Coca Cola Company, dan Nestlé Pure Life yang dimiliki oleh Nestlé SA. *Marketer* merupakan ujung tombak dari sebuah keberhasilan perusahaan. Tugas utama seorang marketer adalah memasarkan produk perusahaan melalui berbagai cara kepada para konsumen atau calon konsumen.

Dampak dari keluar masuk karyawan dari segi produktifitas perusahaan sangat berpengaruh dimana perusahaan harus segera mungkin mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang di tinggalkan karyawan sebelumnya hal ini juga berpotensi mengurangi baik kapasitas produksi maupun dari segi pemasaran produk. Pada PT.Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang fenomena keluar masuk karyawan yang sering terjadi adalah pada divisi Marketing.

Masalah ini terjadi karena ketidakmampuan karyawan menyesuaikan dengan beban pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga menyebabkan karyawan tidak mampu menyesuaikan dengan tuntutan perusahaan. Selain itu masalah pekerjaan dan latar belakang pendidikan menempatkan karyawan tidak sesuai tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kondisi kerja yang di hadapi tidak sesuai dengan harapan karyawan dalam bekerja, penurunan produktifitas karyawan, penurunan profit atau keuntungan. Hal ini menyebabkan karyawan mencari perusahaan baru yang sesuai pendidikan dan keahlian. Beban kerja dapat memberikan dampak dalam perkembangan hidup kerja karyawan. Beban kerja tinggi

dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan juga perpindahan kerja karyawan

Pencapaian tujuan perusahaan dan pelaksanaan manajemen perusahaan akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik. De Vito (2009) komunikasi interpersonal sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau lebih, formalmaupun informal. Komunikasi interpersonal yang berhubungan sebagai umpan balik yang saling berkaitan dengan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan kekuatan pribadi dan memiliki antar pribadi. Komunikasi interpersonal diperlukan untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal sehingga masing-masing dapat memahami satu sama lain dan dapat dengan efektif. Semakin baik komunikasi antar pribadi, maka semakin terbuka seseorang mengungkapkan dirinya dan semakin baik persepsinya terhadap orang lain melebihi persepsi dirinya untuk meminimalisir keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan Rogers (dalam Rahkmat 2012). Fenomena yang terjadi di PT. Akasha Wira International.Tbk kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, dan kurangnya kerja sama dengan sesama rekan sekerja juga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat memicu terjadinya *turnover*. Komunikasi interpersonal bagi sebagian besar pekerja, bekerja juga dapat menjadi tempat untuk menjalin interaksi dengan orang lain sehingga tidak mengherankan apabila seorang karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung dan ramah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka Robbins (1996:182). Komunikasi tersebut akan berkaitan dengan kebijakan, strategi dan norma-norma yang ada di perusahaan. Harapan dengan adanya komunikasi ini akan memperlancar tugas dan kewajiban karyawan, maksud dan tujuan perusahaan

tersampaikan dengan baik, serta karyawan mengerti apa dan bagaimana yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dengan komunikasi yang terjalin dengan baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

1.2. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Akasha Wira Internasional.TbkCabang Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Akasha Wira Internasional.TbkCabang Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Akasha Wira Internasional.TbkCabang Semarang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang ?

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena dari hasil observasi adalah adanya kecenderungan atau intensitas tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan bagian *Marketer* di PT. Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang mengalami peningkatan karena beban kerja yang cukup tinggi. Terlihat dari banyaknya tugas-tugas yang diberikan pada karyawan seperti *Markter* bukan hanya memasarkan produknya tetapi mereka juga harus menghitung persediaan gudang, dan sebagai *driver*. Untuk tercapainya target mereka sering kali tidak sesuai dengan jadwal yang telah diberikan yakni 6 hari kerja, 8 jam kerja per hari dan waktu istirahat 1 jam. Namun, mereka melaukan pekerjaan kurang lebih 10 jam per hari. Selain itu, perusahaan sering memberi kebijakan lembur di hari libur. Rendahnya kedisiplinan masih kurang efektif dimana karyawan memasukan

laporan kurang disiplin pada waktu yang di tentukan, terlambat membuatnya, meningkatnya absensi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal dari waktu yang di tentukan, beberapa karyawan sering mangkir, karyawan pasif pada pekerjaan, menjalankan pekerjaan tidak sesuai prosedur. Dangkalnya komunikasi atasan dengan bawahan, kurangnya kerja sama tim juga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan bekerja dapat memicu terjadinya *turnover*.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal Berpengaruh *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama Berpengaruh *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Akasha Wira Internasional.Tbk Cabang Semarang?

1.4. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah di rumuskan. Adapun batasan dalam penelitian ini membahas tentang *turnover intention*, beban kerja, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal. Agar penelitian jelas dan terarah, maka batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

Menurut Ronald dan Mikha (2014) *Turnover Intention* yaitu “ Adanya (keinginan berpindah kerja) yaitu kecenderungan atau intensitas individu

untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Indikator *turnover intention* Menurut Mobley et al (1978) dalam Halimah, Aziz dan Maria (2016) terdiri dari :

- a. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar).
- b. *Intention to search for alternative* (niat untuk mencari alternatif pekerjaan) dan.
- c. *Intention to quit* (niat untuk keluar).

Beban kerja menurut Dhani (2010) adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Adapun indikator dalam mengukur beban kerja menurut Putra (2012:22) yaitu :

- a. Target yang harus di capai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Hasibuan (2002:193) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat di ketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan menurut Rivai (2005:444) diantaranya sbb:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

Menurut Muhammad (Budiamin, 2012:2) “komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan seseorang lain yaitu biasanya diantara dua orang yang langsung diketahui *feedback*”. Adapun indikator komunikasi interpersonal menurut De Vito (2005:4) adalah :

- a. Keterbukaan

- b. Empati
- c. Sikap mendukung
- d. Sikap positif

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigm penelitian ini, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1: Di duga Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang.

H2: Di duga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang.

H3: Di duga Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang.

H4: Di duga Beban Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *Survey*, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008) penelitian *survey* ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrument kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian *survey* merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa mengetahui mengapa gejala-gejala tersebut ada.

(1) Obyek dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang yang diduga dipengaruhi beban kerja, disiplin kerja, dan komunikasi

interpersonal. Selanjutnya subyek penelitian ini adalah Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang dengan jumlah 52 orang. (2) Menurut Echdar (2017) "Populasi (*universe*) adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*)". Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan di jaring atau dikumpulkan (Echdar, 2017).

Berdasarkan dari pengertian diatas populasi adalah jumlah keseluruhan yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang terlengkap dan jelas. Populasi dari penelitian ini adalah para *Marketer* PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang dengan jumlah 52 orang.

(3) Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara member daftar pertanyaan kepada responden tersebut memberikan jawabanya untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesis yang diajukan menggunakan *Skala Likert*. Pada penelitian ini, kuesioner yang disebarkan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengmpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

c. Wawancara

Metode wawancara yang dipakai dalam penelitian ini, digunakan untuk memudahkan penelitian berkomunikasi dengan *Marketer*, dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk

memperolehinformasi yang berguna bagi penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah data-data *turnover*, absensi karyawan bagian *marketer*, data karyawan

(4) Setiap penelitian akan dihadapkan pada pemilihan alat analisis untuk mengelola data penelitiannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Deskriptif

Menurut Hasan dalam Echdar (2017) menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Selanjutnya Echdar (2017) "Statistika descriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi". Statistika deskriptif bermaksud menyajikan, mengolah dan menganalisis data dari kelompok tertentu sebagai adanya dan tidak bermaksud menarik kesimpulan-kesimpulan yang berlaku bagi kelompok-kelompok yang lebih besar.

b. Analisis Stastistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengelolaan data melalui rumusan yang tepat. Analisis data kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program aplikasi SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dan penelitian ini yaitu hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis adalah sebagai berikut.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Batas Sig	Ket
X1.1	0,618	0,2732	0,000	Valid
X1.2	0,611	0,2732	0,000	Valid
X1.3	0,674	0,2732	0,000	Valid
X1.4	0,637	0,2732	0,000	Valid
X1.5	0,665	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, pengujian validitas pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Batas Sig	Ket
X2.1	0,822	0,2732	0,000	Valid
X2.2	0,803	0,2732	0,000	Valid
X2.3	0,752	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pengujian validitas pada variabel beban kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid (sah).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi interpersonal

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Batas Sig	Ket
X3.1	0,647	0,2732	0,000	Valid
X3.2	0,805	0,2732	0,000	Valid
X3.3	0,837	0,2732	0,000	Valid
X3.4	0,555	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengujian validitas pada variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover*

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Batas Sig	Ket
Y.1	0,813	0,2732	0,000	Valid
Y.2	0,643	0,2732	0,000	Valid
Y.3	0,806	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pengujian validitas pada variabel *turnover* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel *turnover* dinyatakan valid (sah).

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	R Alpha	Nilai minimal	Status
Disiplin Kerja	0,622	0,60	Reliable
Beban Kerja	0,701	0,60	Reliable
Komunikasi Interpersonal	0,687	0,60	Reliable
<i>Turnover</i>	0,628	0,60	Reliable

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh nilai *reable* (andal) kaena r alphanya lebih besar pada keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60.

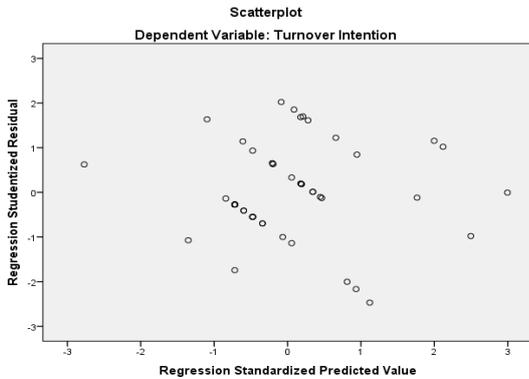
Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Batasan	VIF	Batasan
Disiplin Kerja (X1)	0,773	0,10	1,293	10
Beban kerja (X2)	0,662	0,10	1,512	10
Komunikasi interpersonal (X3)	0,837	0,10	1,194	10

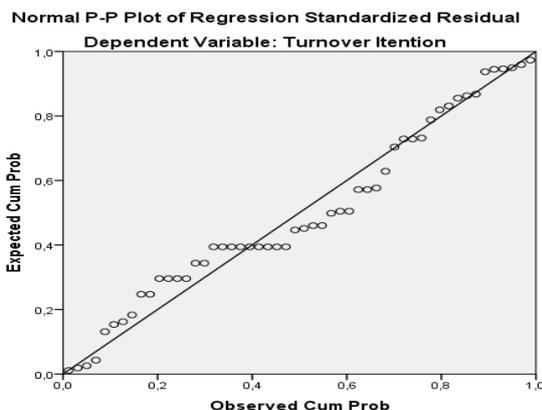
- Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu, variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai 0,773, variable beban kerja (X2) dengan nilai 0,662, dan variabel komunikasi interpersonal (X3) dengan nilai 0,837. Semuanya lebih besar dari nilai 0,10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.

- b. Nilai *VIF* yang diperoleh yaitu, variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 1,293, variabel beban kerja (X_2) dengan nilai 1,512, dan variabel komunikasi interpersonal (X_3) dengan nilai 1,194. Semua nilai variabel tidak lebih besar dari 10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti ada pola titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar3 tersebut terlihat bahwa titik-titik data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tetapi menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil analisis linier berganda

Model	Unstandardized coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	0,733	1,226
Disiplin kerja	0,092	0,062
Beban kerja	0,403	0,108
<i>Turnover</i>	0,286	0,082

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai-nilai yang dimasukkan pada rumus yaitu:

$$Y = 0,733 + 0,092X_1 + 0,403X_2 + 0,286X_3 + e$$

Penjelasannya yaitu:

1. Nilai konstanta $a = 0,733$, berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan komunikasi interpersonal (X_3) dianggap nol, maka besarnya skor pada variabel *turnover intention* sebesar 0,733.
2. Nilai $b_1 = 0,092$, berarti apabila variabel beban kerja (X_2) dan komunikasi interpersonal (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel disiplin kerja (X_1) 1 satuan akan menaikkan skor variabel *turnover intention* sebesar 0,092.
3. Nilai $b_2 = 0,403$, berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel beban kerja (X_2) 1 satuan akan menaikkan skor variabel *turnover intention* kerja sebesar 0,403.
4. Nilai $b_3 = 0,286$, berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel komunikasi interpersonal (X_3) satuan akan menaikkan skor variabel *turnover intentions* kerja sebesar 0,286.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil analisis uji t

Variabel	T hitung	T tabel	sig	Batas sig	Keputusan
Disiplin kerja (X1)	1,503	2,095	0,139	0,05	Sig
Beban kerja (X2)	3,731	2,095	0,139	0,05	Sig
Turnover (X3)	3,498	2,095	0,139	0,05	Sig

Berdasarkan Tabel IV-14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja**
Berdasarkan Tabel IV-14 variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,503 lebih kecil (<) dari nilai t_{tabel} yaitu 2,0095 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,139 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*, dan hipotesis H1 pada penelitian ini ditolak.
- Hasil Uji t Variabel Beban Kerja**
Berdasarkan Tabel IV-14 variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,731 lebih besar (>) dari nilai t_{tabel} yaitu 2,0095 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*, dan hipotesis H2 pada penelitian ini diterima.
- Hasil Uji t Variabel Komunikasi Interpersonal**
Berdasarkan Tabel IV-14 variabel komunikasi interpersonal memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,498 lebih besar (>) dari nilai t_{tabel} yaitu 2,0095 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*, dan hipotesis H3 pada penelitian ini diterima.

intention, dan hipotesis H3 pada penelitian ini

Tabel 9. Hasil analisis uji f

Model	Sum of squares	Df	Mean square	f	Sig
Regression	29,332	3	9,777	20,495	0,000
Residual	22,899	48	0,477		
Total	52,231	51			

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yaitu 20,495 lebih besar (>) dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78, yang berarti variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) dan hipotesis H4 pada penelitian ini dapat diterima

Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,534	0,69069

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini berarti *turnover intention* dipengaruhi disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) dengan sumbangan nilai sebesar 56,2 %, sedangkan sisanya 43,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan

hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} sebesar 1,503 lebih kecil (<) dari nilai t_{tabel} yaitu 2.0095 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,139 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Hasil ini menyatakan positif dan signifikan bahwa semakin baik/buruk disiplin kerja karyawan bagian Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* para karyawan dan H1 ditolak.. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kolompoy (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,731 lebih besar (>) dari nilai t_{tabel} yaitu 2.0095 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Hasil ini menyatakan positif dan signifikan bahwa apabila beban kerja karyawan bagian Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang meningkat maka *turnover intention* karyawan bagian Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang juga akan meningkat dan H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sito dan Utami (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, semakin meningkat beban kerja dari seorang karyawan maka semakin meningkatkan *turnover intention* dari karyawan tersebut.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,498 lebih besar (>) dari nilai t_{tabel} yaitu 2.0095 dan tingkat

nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Hasil ini menyatakan positif dan signifikan bahwa semakin buruk komunikasi interpersonal para karyawan bagian Marketing PT. Akasha Wira International.Tbk cabang Semarang maka *turnover intention* akan meningkat dan H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal Secara Simultan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah 20,565 lebih besar (>) dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap *turnover intention* dan H4 diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil data tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Turnover Intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang dengan 52 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang.
2. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang,

3. Variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International Tbk Cabang Semarang
4. Variabel Disiplin kerja, Beban kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Marketer PT. Akasha Wira International Tbk Cabang Semarang.

Saran

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan PT. Akasha Wira International Tbk Cabang Semarang, khususnya untuk marketer agar lebih memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal. Hasil dari data keluar masuknya karyawan selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup tinggi ini sebagai pembuktian bahwa beban kerja, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun hal-hal yang perlu di perhatikan sebagai berikut :

1. Beban kerja Marketer PT. Akasha wira International.Tbk Cabang Semarang berpengaruh signifikan pada *turnover intention*. Devisi Sumber Daya Manusia PT. Akasha Wira International.tbk Cabang Semarang Untuk lebih meminimalisir dalam memberikan beban pekerjaan sesuai kemampuan dan kualifikasi karyawan khususnya marketer agar tidak merasa sangat terbebani yang akan menimbulkan ketidaknyamanannya dalam bekerja. untuk mengurangi pontensi terjadinya *turnover intention*. Adapun beberapa saran yang terkait dengan beban kerja diantaranya:
 - a. Beban pekerjaan yang di berikan kepada karyawan agar sesuai dengan masing-masing kualifikasi sesuai dengan *job disk.*
 - b. Devisi sumber daya manusiabisa lebih mengelola lagi dalam mengejar target penjualan agar tetap tercapai tetapi tidak terlalu mengforsir beban kerja yang berlebihan agar meminimalisir terjadinya *turnover intention*

2. Disiplin Kerja dalam hasil peneitian ini tidak berpengaruh secara signifikan. Tetapi variabel ini juga dapat memicu terjadinya indikasi *turnover intention*. Perusahaan kiranya mampu menjaga dan terus meningkatkan disiplin kerja marketerPT.Akasa Wira International.Tbk Cabang Semarang. Sehingga mengurangi terjadinya peningkatan *turnover intention*. Beberapa hal yang coba penulis sampaikan terkait dengan disiplin kerja diantaranya:Perusahaan kiranya mampu menjaga dan terus meningkatkan disiplin kerja para karyawanya dan meminimalisirkan *turnover intention*dengan cara memeberikan sanksi kepada karyawan yang telat masuk bekerja dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah di tentukan, dan memotong gaji jika ada karyawan yang sering membolos bekerja
3. Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dengan demikian Komunikasi Intepersonal adalah salah satu variabel yang memiliki peran penting karena dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan bawahan dan denngan sesame rekan sekerjanya tesebut seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja,di tempat kerja dan merasatidakingin berpindah dalam bekerja. Adapun beberapa saran yang terkait dengan komunikasi interpersonal diantaranya:Tetap menjaga komunikasi yang baik antara atasan bawahan dan dengan rekan kerjanya dengan mewujudkan kerjasama team yang baik dan kompak dan solid.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo liliweri, 1994. *Komunikasi Verbal dan Non Verbal*. Bandung :PT. Citra Aditya Bakti
- Dedy Mulyana, 2000. “*Ilmu Komunikasi Pengantar*” Bandung : Remaja Rosadakarya.
- Devito, J.A. 2011. *Komunkasi Antar Manusia*, Edisi Kelima. Tangerang: Karisma.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Turnover Intention* Pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang

- _____, Joseph A. 2005. *komunikasi antar manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Grup
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Fewzy, Azziza Gustu. 2012. "Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap intense meninggalkan organisasi pada PT. Marubeni Raya". Jurnal. Jakarta Fakultas Ekonomi: Universitas Gunadama.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progress SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunjarati, Damoda. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.Hani 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua cetakan keempat belas. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen sumber Daa Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivaiate dengan SPSS*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manauha. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Catakan ke-8.: Rosda Bandung.
- Mathis Robert L Dan Jockson, Jhon H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan I, edisi I, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W.H. 1978. *Pengertian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Gramedia
- Menpan.(1997). *Definisi beban kerja*. Diambil pada <http://www.bkn.go.id> diakses pada tanggal 20 desember 2017.
- Mulyanto, Heru. Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian :Metode dan Analisis*. Semarang : CV. Agung.
- Rivai, Veithzal, Dato'Ahmad Fawzy, Mohd. Basri. 2005 *Perfomance appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan menngkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Edisi ke 7 (jilid II)*. Jakarta: Prehallindo
- Ronald Sukwadi, Mihkha Meliana, 2014, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*, Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol. 3., No.1., p.1-9
- Putra, achmad Syukriyansyah. (2012). "Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja kryawandevisi marketing dan kredit PT. WOM Finance cbang Depok." Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Saeed , Rashid, et. al. 2014. "Impact of Service Quality on Costumer Loyalty in Islamic Banking Sector of Pakistan: A Mediating Role of Costumer Satisfaction". *Journal of Basic and Apllied Scientific Research*. Vol. 4, No.2.
- Siagian, D dan Sugiarto, 2006. *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Turnover Intention* Pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang

- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Administras*, Alfabeta, Bandung. *increase". Nonprofit world*, vol.28, no. 4,pp 22-23
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta.2004.
- Tika Nur Halimah, Aziz Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. *Pengaruh Job Insurance,Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kotsa Semarang)*, Semarang.
- Veitzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.Bandung :Rajagrafindopersada.
- De Vito, Joseph H. 2002.*The interpersonal communication book*.Person Education.Inc
- Lusa (2009).*Gizi seimbangpada remaja dan dewasa*.Diambil pada tanggal 24 November 2016.
- Komala, Lukiati. (2009). *Ilmu komunikasi prefektif, proses dan konteks*. Bandung: Widya Pajajaran
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen sumber daya manusia.Edisi revisi*.Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administratif dan operasional*.Jakarta : Bumi Aksara
- Ambarwati, F. R. ((2014) *Konsep kebutuhan dasar manusia*.Yogyakarta : Pranama ilmu.
- Lavenant, Michael S. 2013."*the art of employe discipline: how to retain control and*