

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA *DRIVER* PERUSAHAAN LOGISTIK DI TUBAN**

Alika Sholikhatun Nisa¹⁾, Ristanti Akseptori²⁾, Danis Maulana³⁾, Ayu Purwaningtyas⁴⁾

¹Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

⁴ Politeknik Negeri Banyuwangi

E-mail: alikasholikhatun19@student.ppns.ac.id

Abstract

A logistics company in Tuban operates as a logistics and transportation service company, as well as a construction and manufacturing company spread throughout Indonesia. With its large size and hundreds of drivers, it turns out that the challenge the company must face to maintain its sustainability, especially in logistics activities, is the effort to retain employees. Workload has been identified as a cause of turnover intention in this company. Therefore, the researcher aims to analyze the effect of workload on turnover intention in one of the logistics companies in Tuban. The population used in this study was 403 people. The sample in this study used simple random sampling, taken using the Slovin formula technique, with a sample size of 136 drivers. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS 30 software. Based on the calculation results, the significance value of workload on turnover intention was $0.001 < 0.05$. These results reveal that workload has a significant negative effect on turnover intention. This can occur if drivers decide to stay for various reasons, such as urgent economic needs and maintaining their salaries, so they decide to stay despite bearing a high workload.

Keywords: *Workload, Turnover Intention, Logistics Driver, Employee Retention*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut (Khaeruman dkk., 2021) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah meningkatnya *turnover intention*. Fenomena *turnover intention* dapat menjadi beban pada pimpinan perusahaan, terutama ketika kehilangan karyawan berpengalaman, kesulitan menarik karyawan baru, tenggat waktu jabatan kosong, dan ketidakmampuan mendapatkan pengganti yang sesuai semakin menyulitkan pemulihan kinerja organisasi. Salah satu perusahaan logistik di Tuban tengah menghadapi beberapa masalah yang signifikan, salah satunya adalah tingginya angka karyawan yang keluar khususnya pada posisi *driver* atau pengemudi

angkutan logistik. *Driver* merupakan salah satu aktor utama dalam menjalankan proses bisnis perusahaan, karena mereka yang secara langsung memastikan barang sampai ke tujuan dengan aman dan tepat waktu. Beberapa alasan mengundurkan para *driver* yang paling banyak adalah beban kerja. Hal tersebut mencerminkan bahwa tingginya beban kerja yang dibebankan membuat *driver* meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan kesempatan pekerjaan di tempat lain yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan berusaha agar para *driver* tetap bekerja dan tidak berpindah ke tempat lain.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* pengemudi angkutan atau *driver* pada salah satu perusahaan logistik di Tuban. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa rumusan masalah dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dengan perhitungan rumus Slovin. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah saran serta pertimbangan kepada manajemen perusahaan mengenai mempertimbangkan dengan baik mengenai beban kerja yang akan dibebankan terhadap *driver* setiap harinya untuk menghindari tekanan kerja yang berlebihan.

2. METODE PENELITIAN

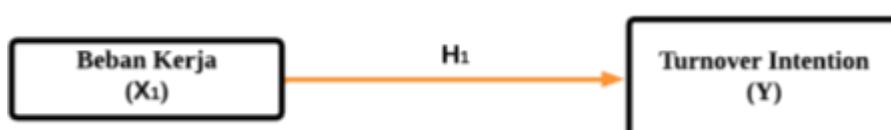
Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara terstruktur dan data pendukung berupa dokumentasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 403 *driver* pada salah satu perusahaan logistik di Tuban. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* diambil menggunakan teknik rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 136 *driver*.

Kerangka Hipotesis



Gambar 3.1. Kerangka Hipotesis

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) oleh (Herzberg dkk., 1959), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*. Beban kerja termasuk dalam *hygiene factors*, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Beban kerja yang tinggi berpotensi menciptakan tekanan fisik dan psikologis pada karyawan, sehingga menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan dapat memicu munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Walaupun dalam Teori Dua Faktor oleh Herzberg, beban kerja umumnya diklasifikasikan sebagai *hygiene factor*, dalam situasi tertentu beban kerja yang bersifat menantang, sesuai kapasitas, dan memberikan peluang untuk berkembang dapat menjadi pendorong motivasi kerja. Beban kerja semacam ini bisa menumbuhkan perasaan pencapaian dan tanggung jawab, yang sesuai dengan karakteristik *motivator factors* sehingga justru mengurangi kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan.

Hipotesis ini didukung dengan penelitian terdahulu milik Ello dkk (2024) menyatakan bahwa tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan, yang menunjukan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Purwati & Maricy (2021) dalam penelitiannya mengatakan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Kemudian, penelitian milik Chaerunissa dkk (2024) menjelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat bantu statistik yaitu *software SPSS 30* untuk analisis data. Metode ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan beberapa uji yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 403 *driver*, teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang menghasilkan sampel akhir sebanyak 136 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Karakteristik Responden

Diketahui bahwa seluruh jenis kelamin yang mendominasi pada kuesioner penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 136 responden. Untuk tingkat pendidikan, sebesar 51,47% (70 orang) memiliki pendidikan terakhir SMP. Kelompok terbesar kedua adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 41,91% (57 orang), diikuti oleh 6,62% (9 orang) dari responden pendidikan terakhir SD. Berdasarkan kelompok usia, bahwa kelompok terbesar terdiri dari kelompok usia 41 - 45 tahun yakni sebesar 36,76% (50 orang), presentase terbesar kedua adalah kelompok usia >45 Tahun sebesar 33,10% (45 orang). Presentase terbesar ketika adalah kelompok usia 31-35 tahun sebesar 19,85% (27 orang) responden. Kemudian berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa sebanyak 67,65% (92 orang) memiliki lama bekerja >10 tahun. Kemudian, sisanya sebanyak 32,35% (44 orang) memiliki masa bekerja 6-10 tahun.

Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini jumlah atau $n=136$. Dengan signifikansi 5% maka didapatkan $r_{tabel}=0,167$. Berikut merupakan hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel:

**Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Sig.	keterangan	
Beban Kerja (X ₁)	X1.1.a	0,548	0,167	<0,001	Valid	
	X1.1.b	0,529		<0,001	Valid	
	X1.2.a	0,477		<0,001	Valid	
	X1.2.b	0,527		<0,001	Valid	
	X1.2.c	0,543		<0,001	Valid	
	X1.3.a	0,68		<0,001	Valid	
	X1.3.b	0,595		<0,001	Valid	
	X1.4.a	0,439		<0,001	Valid	
Turnover Intention (Y)	Y.1.a	0,718	0,167	<0,001	Valid	
	Y2.a	0,619		<0,001	Valid	
		0,167				
	Y2.b	0,718	<0,001	Valid		
	Y3.a	0,817	<0,001	Valid		
	Y3.b	0,667	<0,001	Valid		

Berdasarkan Tabel 4.1 Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel beban kerja dan *turnover intention* memiliki r hitung > r tabel ($0,167$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,693	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,766	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2 didapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti semua variabel dinyatakan reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Understadized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000000
	Std. Deviation	3.18652647
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.040
	Negative	-.059
Test Static		.059
Asymp. Sig. (2-Tailed) ^c		.200d
Monte Carlo Sig. (2 Tailed) ^e	Sig.	.295
	99% Confidence Interval	Lower Bound .283 Upper Bound .307

2. Uji Multikolinearitas

Diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas (Beban Kerja) memiliki nilai tolerance $> 0,10$ yaitu sebesar 1,000 begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Beban Kerja	1,000	1.000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* menunjukkan bahwa p-value dari variabel bebas (Beban Kerja) lebih besar dari 0,05. Berarti dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji *Glejser*

Model	Coefficients					
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.812	1.224		.664	.508
	Beban Kerja	.065	.045	.124	1.447	.150

a. *Dependent Variable: ABS_RES*

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, sehingga dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26,596	2,098		12,678 <,001
	Beban Kerja	-0,342	0,077	-0,358	-4,434 <,001

a. *Dependent Variable:* Turnover Intention

Berdasarkan hasil Regresi Linear Sederhana diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 26,596 - 0,342 X + e$$

Berikut adalah interpretasi terkait pengaruh variabel bebas:

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 26,596. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel X dianggap konstan (0), maka variabel Y yang dihasilkan adalah sebesar 26,596.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X adalah sebesar -0,342 bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X memiliki hubungan negative atau bertolak belakang terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Tabel koefisien determinasi yang dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,358	0,128	0,121	3,19839

a. *Predictors:* (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 12,1%. Angka tersebut menggambarkan proporsi variabilitas *turnover intention* yang dapat diprediksi oleh model berdasarkan variabel bebas, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t-hitung	Sig	t-tabel	Keterangan
Beban Kerja	-4,434	<0,001	1,977	Berpengaruh Negatif dan Signifikan

Pada Tabel 4.8 menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini dikatakan bahwa ketika beban kerja semakin naik maka *turnover intention* semakin menurun, Hal tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) oleh Herzberg dkk (1959), pada teori ini menjelaskan bahwa beban kerja dimaknai oleh sebagian karyawan sebagai bentuk tantangan, tanggung jawab, atau penghargaan. Beban kerja tinggi tidak dianggap sebagai hal negatif melainkan dianggap sebagai bentuk pencapaian atau bukti kontribusi berarti, maka kondisi ini berfungsi sebagai faktor motivator, dalam arti semakin tinggi beban kerja justru semakin tinggi motivasi kerja, sehingga justru menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Meskipun beban kerja yang tinggi, tidak menyurutkan niat *driver* untuk tetap melakukan perkerjaannya. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan X1.1b “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perhari” dengan nilai 3,43 dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukan bahwa sebanyak apapun beban kerja yang didapatkan oleh *driver*, mereka tetap mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam perhari. Berdasarkan beberapa hal tersebut, membuktikan bahwa meskipun beban kerja tinggi *driver* memilih untuk tetap bertahan terhadap pekerjaannya, karena mereka memiliki berbagai pertimbangan, seperti keterbatasan keahlian, pendidikan yang mereka miliki, usia, kebutuhan ekonomi yang mendesak, dan tanggung jawab keluarga. Mereka menyadari bahwa jika keluar dari pekerjaannya saat ini, peluang untuk segera mendapatkan pekerjaan baru dengan kondisi yang lebih baik sangatlah kecil. Karena itu, bertahan pada pekerjaannya saat ini menjadi pilihan realistik, meski harus menanggung beban kerja yang tinggi. Sehingga secara hasil statistik terlihat bahwa semakin tinggi beban kerja justru semakin rendah *turnover intention*. Hal ini juga dijelaskan oleh kondisi

pada saat pengumpulan data, dimana kuesioner hanya disebarluaskan kepada driver yang masih aktif bekerja di perusahaan. Dengan demikian, respon yang diperoleh mencerminkan persepsi dari karyawan yang masih bertahan meskipun menghadapi beban kerja tinggi, bukan dari mereka yang telah memutuskan keluar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Ello dkk (2024), tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan. Yang menunjukkan bahwa variabel beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan.

4. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan mengenai beban kerja terhadap turnover intention, didapatkan nilai signifikansi dari variabel beban kerja sebesar $<0,001$, maka dari hasil tersebut nilai signifikansi $<0,05$ yang artinya H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada salah satu perusahaan logistik di Tuban. Hal ini berarti bahwa meskipun beban kerja tinggi tidak menyurutkan niat *driver* untuk tetap bertahan pada pekerjaanya, dengan berbagai pertimbangan seperti sulitnya mencari pekerjaan baru, keterbatasan keterampilan, usia, dan keadaan ekonomi. Sehingga, keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi berkurang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, beberapa saran telah disusun yang diharapkan dapat bermanfaat dan dipertimbangkan sebagai masukan untuk salah satu perusahaan logistik di Tuban. Berdasarkan hasil penelitian ini mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada salah satu perusahaan logistik di Tuban, mengenai hal tersebut diharapkan perusahaan lebih memperhatikan mengenai beban kerja yang akan dibebankan kepada karyawan khususnya oleh pengemudi angkutan apakah beban kerja yang mereka terima sesuai.

Referensi

- Chaerunissa, S. D., Budiatmo, A., & Listyorini, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.42390>
- Ello, Nursiani, Dhae, & Fanggidae. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Timor Makmur Pangan. *JurnalEkonomi&IlmuSosial*, 435–444. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/13320>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons. <https://books.google.co.id/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>