

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI RS Y Tahun 2025”

Salma Nabilah Rachmad¹, Sestiono Mindiharto²

Kesehatan Masyarakat,

²Ilmu Kesehatan Masyarakat,

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: salmanabillahr@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Oktober, 2024

Revised November, 2024

Accepted Januari, 2025

Keywords:

Beban Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Latar belakang: Pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer yang efektif harus terus-menerus mencari tahu penyebab keluarnya karyawan dan mencari cara untuk mempertahankan karyawan berbakat. **Tujuan:** untuk memastikan bagaimana motivasi kerja dan beban kerja berhubungan dengan tingkat pengunduran diri di antara anggota staf Rumah Sakit Y. **Metode:** Studi kuantitatif menggunakan metodologi *cross-sectional* dan prosedur sampel jenuh, di mana semua partisipan penelitian adalah anggota staf Rumah Sakit Y. **Hasil:** Rentang usia responden sekitar 30 (38,5%) antara 17 dan 25 tahun dan 30 lainnya (38,5%) antara 25 dan 32 tahun. Dari 49 responden, perempuan merupakan mayoritas (62,8%). Temuan uji T parsial menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah ($0,014 < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kemungkinan keinginan berpindah. Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,143 > 0,05$ dalam kaitannya dengan keinginan berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan prevalensi keinginan berpindah tidak berhubungan. **Kesimpulan:** Kemungkinan keinginan berpindah dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi di tempat kerja. Namun, di RS Y, motivasi kerja dan keinginan berpindah tidak berhubungan. **Saran:** Beban kerja yang diberikan kepada anggota staf harus ditinjau dan dinilai oleh Rumah Sakit Y

Copyright © 2020 University Muhammadiyah of Gresik.

All rights reserved.

Corresponding Author:

Salma Nabilah Rachmad

Department of Public Health, Health Faculty,

Gresik Muhammadiyah University,

Street Sumatera 101 Gresik Kota Baru (GKB), Gresik - 61121.

Email : salmanabillahr@gmail.com

PRELIMINARY

Background

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas, organisasi menghadapi tekanan yang sangat besar untuk mempertahankan dan memuaskan tenaga kerjanya. Kepergian karyawan yang terlatih dan berdedikasi merupakan kerugian besar bagi organisasi (1). Namun, pengunduran diri karyawan berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer yang efektif harus selalu meneliti alasan untuk keluar dan mencari solusi untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka. Namun, karena berbagai alasan, pergantian karyawan merupakan hal yang umum terjadi di organisasi (2).

Pengunduran diri atau maksud pengunduran diri dapat diungkapkan secara bergantian. Pengunduran diri karyawan secara umum meliputi tiga tahap: pemikiran pengunduran diri, pencarian kerja, dan niat untuk mengundurkan diri. Prekursor terpenting dari perilaku mengundurkan diri adalah niat untuk berhenti (3). Mengurangi tingkat *turnover* dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja bagi tenaga kesehatan. Penelitian empiris yang ada menunjukkan adanya hubungan antara kebahagiaan kerja, motivasi, dan niat untuk keluar (4). Dalam penelitian sektor kesehatan, diterima secara luas bahwa motivasi pekerja kesehatan secara signifikan terkait dengan pilihan perilaku kerja, termasuk apakah akan mempertahankan posisi yang ada dan apakah akan melakukan seperti keinginan manajer atau supervisor (5,6).

Selain motivasi kerja, penelitian di Taiwan menjelaskan bahwa beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, sementara itu memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan pada gilirannya, menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, dengan efek mediasi parsial (7). Hampir 20% karyawan tetap mengundurkan diri dari pekerjaan mereka setiap tahun antara tahun 2020 dan 2023. Mayoritas alasan pengunduran diri meliputi pengunduran diri, menerima tawaran pekerjaan di tempat lain, dan penugasan berlebihan yang menyebabkan stres di tempat kerja (8). Sebuah laporan menunjukkan bahwa sekitar 69% karyawan Generasi Z bermaksud berhenti dari posisi mereka saat ini (9).

Dalam dunia kesehatan, angka pergantian perawat di rumah sakit di Indonesia cukup tinggi, yakni melebihi 10% setiap tahunnya. Namun, fakta menunjukkan bahwa pergantian perawat di organisasi rumah sakit cenderung meningkat melebihi batas standar yakni 5-10% (10). Beban kerja dan produktivitas saling terkait erat dalam industri perawatan kesehatan; layanan perawatan kesehatan langsung mencakup 53,2% dari waktu yang benar-benar produktif, sementara aktivitas pendukung mencakup 39,9% sisanya. Produktivitas petugas perawatan kesehatan dan rumah sakit sama-sama terpengaruh secara negatif oleh beban kerja yang berlebihan ini (11). Ditemukan bahwa ketika perawat ditugaskan untuk merawat enam pasien, bukan empat pasien, risiko kelalaian atau kematian pasien meningkat sebesar 14% (12).

Tugas yang berkaitan dengan waktu, mental, fisik, dan pemicu stres merupakan faktor-faktor dalam gagasan beban kerja yang memiliki banyak sisi. Konsep ini dapat digunakan untuk merencanakan tenaga kerja, menetapkan tugas, dan menilai dampak praktik kerja terhadap efisiensi dan kesehatan operator (13). Stres kerja dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan karena stres yang berlebihan, sehingga menyebabkan banyak karyawan berpindah pekerjaan (14,15). Beban kerja yang tinggi dan stres yang terkait merupakan prediktor signifikan pengunduran diri karyawan. Beban kerja yang berat sering kali menyebabkan karyawan merasa lebih tertekan, yang dapat

mengakibatkan masalah kesehatan mental dan meningkatnya kemungkinan mengundurkan diri (16–18).

Motivasi kerja mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan tetap berkomitmen pada peran mereka. Motivasi yang tinggi umumnya dikaitkan dengan tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja dan pergantian karyawan (19). Motivasi, baik moneter maupun non-moneter, berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas organisasi, sekaligus meningkatkan moral staf (20). Kurangnya motivasi dapat menyebabkan ketidakpedulian, yang mana karyawan merasa terputus dari pekerjaan dan organisasi mereka (21).

Berdasarkan definisi motivasi sebagai pendorong perilaku, beberapa orang mungkin lebih termotivasi oleh antusiasme dan minat terhadap tugas, sementara yang lain mungkin lebih mungkin termotivasi oleh tekanan dan manfaat eksternal. Sumber dan tingkat motivasi yang berbeda dapat berkontribusi pada hasil yang sama sekali berbeda (22). Menurut beberapa penelitian, beban kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi pengunduran diri pekerja. Beban kerja dan stres yang tinggi meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja, sementara kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak tersebut. Organisasi harus fokus pada pengelolaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan lingkungan yang mendukung untuk mengurangi pergantian karyawan (23–25).

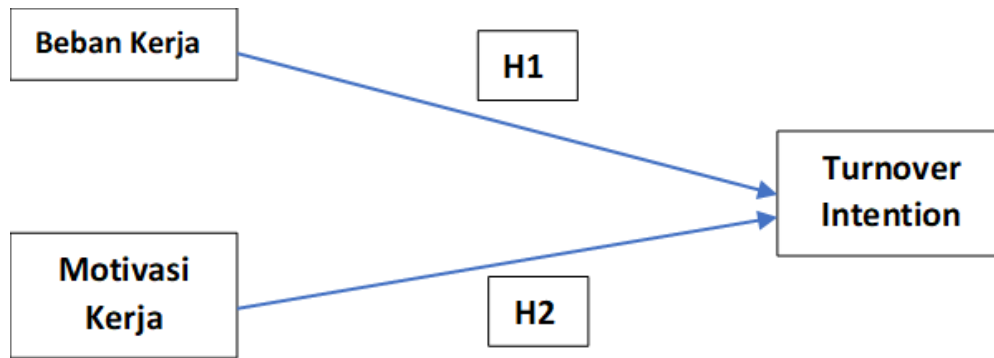
Mempertahankan dan meningkatkan standar perawatan merupakan hal yang penting bagi rumah sakit. Berdasarkan data pergantian tenaga kesehatan yang dikumpulkan dari komite dan departemen personalia rumah sakit, pada tahun 2024 tercatat angka pergantian sebesar 12%. Setidaknya ada tiga hingga empat pegawai yang keluar setiap bulan karena beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diterima, dan banyak dari mereka yang pindah kerja menjadi ASN atau bekerja di rumah sakit lain. Pada tahun 2020–2022, sebanyak 11% dari mereka pindah kerja karena bekerja di fasilitas kesehatan lain. Pada dua bulan terakhir tahun 2025, sebanyak 5,8% dari mereka keluar dengan alasan bekerja di rumah sakit lain dan prestasi mereka dalam tes CPNS.

RESEARCH METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metodologi *cross-sectional*. Preferensi terhadap metode kuantitatif muncul dari penekanan penelitian pada pendefinisian masalah yang tepat melalui rencana penelitian yang terstruktur, memfasilitasi definisi dan identifikasi yang jelas sejak awal. Pendekatan kuantitatif mengutamakan kuantifikasi baik dalam pengumpulan maupun analisis data, yang bertujuan untuk menyelidiki pertanyaan yang dimulai dengan pertimbangan besaran dan luasnya (26).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Y yang berjumlah 78 orang pada akhir bulan Februari tahun 2025. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan non-probabilitas dengan metode *sampling* jenuh. Pengambilan sampel jenuh merupakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dapat meregeneralisasi tetapi dengan kesalahan yang sangat kecil atau diminimalisir (27).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner mengenai beban kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention*. SS (Sangat Setuju = 1), S (Setuju = 2), RR (Bimbang = 3), TS (Tidak Setuju = 4), dan STS (Sangat Tidak Setuju = 5) merupakan pilihan jawaban pada skala Likert 1 hingga 5. Analisis uji-T, yang juga dikenal sebagai uji-T sampel berpasangan, digunakan untuk menguji hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan intensi *turnover*. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan data dimulai pada 3 – 7 Maret 2025.



DISCUSSION

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	n	%	SD
Jenis kelamin			,774
- Laki-laki	29	37.2	
- Perempuan	49	62.8	
Usia			,486
- 17-25 tahun	30	38.5	
- 25-32 tahun	30	38.5	
- 33-45 tahun	18	23.1	
- > 45 tahun	0	0	

Terdapat variasi dalam atribut responden, seperti yang terlihat pada Tabel 1 di atas. Misalnya, 30 responden (38,5%) berada di kisaran usia 17–25 tahun, sementara 30 responden (38,5%) berada di kisaran usia 25–32 tahun. Berdasarkan faktor berbasis gender, mayoritas responden (49, atau 62,8%) adalah perempuan, sedangkan laki-laki (29, atau 37,2%) berada di urutan kedua.

Tabel 2. Distribusi Hasil Kuesioner Tentang Beban kerja dan Motivasi Terhadap Turnover Intention

Beban Kerja										
Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tugas yang diberikan terlalu banyak	24	30,8	45	57,7	9	11,5	0	0	0	0
Tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai	21	26,9	50	61,4	7	9	0	0	0	0
Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik	61	78,2	17	21,8	0	0	0	0	0	0
Saya dapat mengatasi pekerjaan tak terduga dengan cepat	2	2,6	2	2,6	2	2,6	52	66,7	20	25,6
Penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya	48	61,5	28	35,9	2	2,6	0	0	0	0
Pekerjaan saya membutuhkan waktu lebih dari biasanya	36	46,2	42	53,8	0	0	0	0	0	0
Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi	42	53,8	36	46,2	0	0	0	0	0	0
Pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik	14	17,9	64	82,1	0	0	0	0	0	0
Motivasi Kerja										
Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasil prestasi yang saya capai mendapat apresiasi dari atasan	23	29,5	53	67,9	2	2,6	0	0	0	0
Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan saya	34	43,6	39	50,0	5	6,4	0	0	0	0
Saya memiliki wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri	78	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Saya dapat kedudukan yang baik dengan cara bersaing secara sehat	43	55,1	35	44,9	0	0	0	0	0	0
Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan	21	26,9	57	73,1	0	0	0	0	0	0
Saya selalu memiliki kesempatan untuk membantu rekan kerja	74	94,9	3	3,8	1	1,3	0	0	0	0
Turnover Intention										
Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Saya sering berpikiran untuk keluar dari perusahaan karena gaji yang diberikan tidak tepat waktu	24	30,8	45	57,7	9	11,5	0	0	0	0
Saya sering berpikir untuk mengubah pekerjaan saya untuk mencari pengalaman baru	21	26,9	50	64,1	7	9	0	0	0	0
Saya terus aktif mencari pekerjaan baru dengan melamar pekerjaan di berbagai tempat	61	78,2	17	21,8	0	0	0	0	0	0
Saya sering mencari informasi ke teman tentang lowongan kerja di tempat lain	52	66,7	20	25,6	2	2,6	2	2,6	2	2,6
Saya ingin secepat mungkin untuk keluar dari perusahaan karena pimpinan yang kurang baik	48	61,5	28	35,9	2	2,6	0	0	0	0
Saya berniat keluar dari perusahaan karena kurang nyaman dengan lingkungan perusahaan	36	46,2	42	53,8	0	0	0	0	0	0

Hubungan antara “Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di RS Y”

Tabel 3. Hasil Uji T Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Nilai t_{tabel}	Coef. Std Error	Stand. Coef. Beta	t	Sig
Constant	1.992	,942		11.513	,000
Beban Kerja		,057	,282	2,517	,014
Motivasi Kerja		,055	-,166	-1,480	,143

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,517 > 1,992$) dan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan probabilitas turnover intention. Hasil uji t parsial motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan antara motivasi kerja dengan turnover intention adalah $0,143 > 0,05$ dan nilai t taksiran $> t$ tabel ($-1,480 < 1,992$). Hal ini membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan prevalensi turnover intention tidak berhubungan

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	2,195	3,705	,029 ^b
Residual	75	,593		
Total	77			

Nilai F hitung pada Tabel 4 adalah 3,705, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,119. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Rumah Sakit Y

TO CONCLUDE

Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Uji statistik menghasilkan nilai p sebesar 0,014, yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara beban kerja dengan kemungkinan terjadinya turnover intention pada staf Rumah Sakit Y tahun 2025. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Stres kerja secara langsung dan positif memprediksi kelelahan kerja dan keinginan untuk pindah kerja, dengan kelelahan kerja berperan sebagai mediasi parsial antara stres kerja dan keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, efikasi diri secara negatif memoderasi dampak langsung stres kerja terhadap kelelahan kerja, serta efek mediasi kelelahan kerja yang berimbas pada kepuasan kerja (29). Sehingga, secara tidak langsung, kepuasan kerja berdampak juga terhadap kejadian *turnover intention* (10).

Perusahaan dapat mengambil langkah proaktif untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dan dampaknya terhadap keinginan berpindah kerja. Aktivitas CSR dapat meredam dampak negatif beban kerja dengan meningkatkan kebermaknaan pekerjaan, sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (30). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan keinginan berpindah kerja (31).

Beban kerja berdampak signifikan terhadap keinginan pindah kerja, tetapi hubungan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor moderasi. Faktor-faktor ini dapat memperburuk atau mengurangi dampak beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Meningkatkan kegiatan CSR, menumbuhkan efikasi diri, memperbaiki lingkungan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan strategi yang efektif untuk mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, membangun ketahanan karyawan dapat lebih

mengurangi tingkat pergantian karyawan. Untuk meningkatkan retensi staf dan menurunkan niat pergantian karyawan, organisasi dapat mempertimbangkan aspek-aspek ini.

Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Uji statistik menghasilkan nilai p sebesar 0,143 yang menunjukkan tidak terdapat korelasi signifikan antara motivasi kerja dengan kemungkinan terjadinya *turnover intention* pada pekerja Rumah Sakit Y tahun 2025. Berdasarkan penelitian lain yang mendukung hal ini, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kemungkinan terjadinya *turnover intention* (nilai signifikan $0,897 > 0,05$) (32). Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja perawat berdampak positif pada kepuasan kerja mereka dan mengurangi kecenderungan mereka untuk keluar (4). Penelitian lain juga menyebutkan tentang pentingnya motivasi bagi karyawan terhadap kejadian *turnover intention*. Hubungan negatif antara motivasi dan niat keluar menjadi lebih kuat seiring dengan meningkatnya tingkat motivasi (28).

Beberapa penelitian menyoroti peran faktor mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan keinginan untuk berpindah. Misalnya, kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah ditemukan memediasi hubungan negatif antara motivasi pelayanan publik dan keinginan untuk berpindah. Karyawan dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (33,34). Selain itu, motivasi otonomi yang dipengaruhi oleh perilaku atasan dan rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan komitmen kerja dan mengurangi keinginan berpindah kerja (35).

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja dan, akibatnya, keinginan untuk berpindah. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah. Sebaliknya, penurunan faktor-faktor ini dapat menyebabkan peningkatan keinginan untuk berpindah (36). Manfaat positif dan penting dari budaya bisnis dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di tempat kerja juga ditunjukkan oleh penelitian lain. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak negatif yang kuat terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk pindah kerja sangat dipengaruhi secara negatif oleh motivasi di tempat kerja (37).

Meningkatkan lingkungan pengajaran fisik dan profesional akan meningkatkan motivasi di tempat kerja, yang pada akhirnya akan mengurangi keinginan untuk berhenti. Meningkatkan gaji, menawarkan kemungkinan untuk tumbuh dan berkembang, dan memperbaiki kondisi kerja semuanya penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi godaan untuk berhenti. Hubungan antara kebahagiaan kerja dan keinginan untuk berhenti mungkin juga dimoderasi oleh motivasi kerja. (38). Kepribadian seseorang juga memengaruhi keinginannya untuk meninggalkan pekerjaannya, selain budaya dan tempat kerjanya. Menurut penelitian, keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh kepribadian. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh motivasi kerja. (39).

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Umumnya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *turnover intention*, artinya karyawan yang termotivasi cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan lebih terlibat, puas, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang akan mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sering dimediasi oleh kepuasan kerja dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Organisasi yang ingin mengurangi *turnover* harus fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan yang mendukung, kompensasi yang adil, dan budaya organisasi yang positif. Menangani motivasi kerja secara proaktif sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan stabil

Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan beban kerja, penelitian ini tidak menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* ($p = 0,143$). Namun, variabel beban kerja diberi nilai signifikan $p = 0,014$. Hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 3,705 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,119 dan nilai signifikansi sebesar 0,029, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan Rumah Sakit Y.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dari analisis uji statistik, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan (40). Beban kerja yang berlebihan secara tidak langsung dapat menyebabkan keinginan untuk berhenti dengan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan tingkat stres, yang keduanya memperburuk keinginan untuk berhenti. Namun, motivasi dapat mengurangi efek buruk dari beban kerja yang berat dan stres di tempat kerja terhadap keinginan untuk berhenti. Bahkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang sulit, motivasi berfungsi sebagai penyangga, yang mengurangi risiko karyawan akan berhenti (41).

Penelitian ini bertentangan dengan hipotesis sebelumnya yang menjelaskan hubungan antara turnover intention dengan motivasi kerja dan beban kerja. Lebih lanjut, sejumlah elemen yang dapat menjadi faktor pendukung perlu diperhatikan agar dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan turnover intention, diperlukan teknik dan variasi penelitian, termasuk faktor langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan berbagai aspek menonjol yang muncul setelah penelitian dilakukan, hasil penelitian lebih difokuskan untuk mengatasi penyebab *turnover intention* di suatu instansi.

SUGGESTION

Terdapat korelasi yang cukup besar antara beban kerja dan kemungkinan keinginan untuk berpindah kerja, tetapi tidak antara motivasi kerja dan keinginan untuk berpindah kerja. Namun menurut uji F, motivasi kerja dan beban kerja memiliki dampak terhadap kemungkinan keinginan untuk berpindah kerja.

BIBLIOGRAPHY

- Aisyah D, Suroso S, Teguh E. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. J Ilm Ekon Dan Manaj [Internet]. 2024;2(3):488–95. Available from: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.992>
- Arshad M, Najwani A, Mahmoud I, Siam I, Alshuaibi A. Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees. Talent Dev Excell. 2020 Jun 12;12:2686–96.
- Azhari D, Pengajar D, Muhammadiyah U. Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2024. J Vent J Ris ilmu Kesehat dan Keperawatan [Internet]. 2024;2024(4). Available from: <https://doi.org/10.59680/ventilator.v2i4.1539>
- Banata A, Pandjaitan NK, Ramly AT. Teachers Turnover Intention: The Role Of Work Motivation, Job Stress, And Organisational Commitment. Int J Soc Serv Res [Internet]. 2023;3(11):2931–41. Available from: 10.46799/ijssr.v3i11.587
- Basu S. Motivation and Its Impact on Employee Performance. Am J Soc Dev Entrep [Internet]. 2023;

- Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Hum Resour Health* [Internet]. 2014 Aug;12:43. Available from: 10.1186/1478-4491-12-43
- Berlianti DF, Abid A Al, Ruby AC. Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *J Rev Pendidik dan Pengajaran*. 2024;7(3):1861–4.
- Bowling N, Alarcon G, Bragg C, Hartman M. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work Stress* [Internet]. 2015;29:113–95. Available from: 10.1080/02678373.2015.1033037
- Chang CW, Tseng SH, Lee MY. Exploring the Relationship Between Workload, Leadership and Turnover Intentions among Taiwanese Army Personnel A Research Study. *Adv Manag Appl Econ*. 2024;
- Deci E, Olafsen A, Ryan R. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* [Internet]. 2017 Apr 23;4. Available from: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Dewi M. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Di Surabaya. Univ Adi Buana. 2021;
- Fadli A, Bhastary MD, Martin M, Anita A, Suryani AE. Study of Determination of Turnover Intention Problems in the Digital Era at PT Bandha Graha Reksa Logistik Medan. *ProBisnis J Manaj* [Internet]. 2024; Available from: 10.62398/probis.v14i6.424
- Fernet C, Gillet N, Austin S, Trépanier SG, Drouin-Rousseau S. Predicting Nurses' Occupational Commitment and Turnover Intention: The Role of Autonomous Motivation and Supervisor and Coworker Behaviors. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021; Available from: 10.1111/jonm.13433
- Gan K, Lin YT, Wang Q. Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Front Psychol* [Internet]. 2020;11. Available from: 10.3389/fpsyg.2020.01289
- Henke R. The Great Opportunity for Workforce Health. *Am J Heal Promot* [Internet]. 2023;37:566–9. Available from: 10.1177/08901171231159711a
- Hwang YS, Kim BJ. “The Power of a Firm’s Benevolent Act”: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18. Available from: 10.3390/ijerph18073780
- Ihsan AA, Ariffin Z, Dewi MS. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *J Akuntansi, Manajemen, dan Perenc Kebijak* [Internet]. 2024;2(3):1–11. Available from: https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489
- International Publishing; 2017. p. 251–63.
- Imai Y, Endo M, Kuroda K, Tomooka K, Ikemoto Y, Sato S, et al. Risk factors for resignation from work after starting infertility treatment among Japanese women: Japan-Female Employment and Mental health in Assisted reproductive technology (J-FEMA) study. *Occup Environ Med* [Internet]. 2020;78:426–32. Available from: 10.1136/oemed-2020-106745
- Inayah MN. Effect Organizational Culture and Leadership Style on Turnover Intention through Work Motivation as an Intervening Variable. *Formosa J Sustain Res*. 2024;
- Karmita, Yusnita RT, Karmila M. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim. *J Islam Econ Financ* [Internet]. 2023;1(4):142–52. Available from: https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.427

- Kuswati Y. The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest Int Res Critics Inst Humanit Soc Sci [Internet]. 2020; Available from: 10.33258/birci.v3i2.928
- Laehe T, Kaunang WPJ, Posangi J. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Beban Kerja Di Instalasi Gawat Darurat Non Trauma Dewasa Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado. In 2016. Available from: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:80547410>
- Li H, Yuan B, Yu Y, Li J, Meng Q. Work Motivation of Primary Health Workers in China: The Translation of a Measurement Scale and Its Correlation with Turnover Intention. Risk Manag Healthc Policy [Internet]. 2022;15(June):1369–81. Available from: 10.2147/RMHP.S366389
- Machali I. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga; 2021.
- Özgeldi M, Hamitoğlu E. THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL TRUST ON TURNOVER INTENTION. Financ Credit Act Probl theory Pract. 2019 Mar 29;1:488–94
- Pei S, Wang S, Jiang R, Guo J, Ni J. How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: the mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. Front Public Heal [Internet]. 2024;12. Available from: 10.3389/fpubh.2024.1308486
- Pieters W, Zyl E, Nel P. Testing a model of turnover intention: Lecturers at the University of Namibia. SA J Hum Resour Manag. 2020 Dec 21;18. Rahmansyah EE, Indiyati D. The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT. XYZ. Int J Sci Technol & Manag [Internet]. 2024; Available from: 10.46729/ijstm.v4i5.1165
- Pradipta IDAGF, Kio AL, Adi NPS, Purwanto I, Redho A. The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Nurses. Babali Nurs Res [Internet]. 2023;4(3):531–9. Available from: <https://doi.org/10.37363/bnr.2023.43271%0AOriginal>
- Rinaldy A, Parwoto P. The Effect Of Personality, Work Motivation, And Compensation To Turnover Intention. 2021;2:13–23. Available from: 10.7777/JIEMAR.V2I5.187
- Sasongko A, Nugraha F, Sriwijaningih P. Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intentions to Resign? J Audit Financ Forensic Account [Internet]. 2023; Available from: 10.21107/jaffa.v1i1.19595
- Smith AP, Smith HN. Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industry BT - Human Mental Workload: Models and Applications. In: Longo L, Leva MC, editors. Cham: Springer Wahyuni, Purnamawati D, Widiastuti E. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. J Keperawatan [Internet]. 2022;14(S3):845–52. Available from: <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan%0AHUBUNGAN>
- Susanti D, Herminingsih A. ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION HAVE A SIGNIFICANT INFLUENCE ON TURNOVER INTENTION. Dinasti Int J Educ Manag Soc Sci [Internet]. 2022; Available from: 10.31933/dijemss.v3i2.1069
- Tham P, Meagher G. Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? Br J Soc Work [Internet]. 2009 Jul 1;39. Available from: 10.1093/bjsw/bcm170
- Tett R, Meyer J. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Pers Psychol [Internet]. 2006;46:259–93. Available from: 10.1111/J.1744-6570.1993.TB00874.X
- Vo TTD, Tuliao KV, Chen CW. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Behav Sci (Basel, Switzerland) [Internet]. 2022 Feb;12(2). Available from: doi:

- Widiawati F, Amboningtyas D, Rakanita AM, Warso MM. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. J Manage. 2017;3.
- Wazir H, Jan I. Moderating effects of organizational commitment on job satisfaction and turnover intention. J Res Emerg Mark [Internet]. 2020;2(4):48–57. Available from: doi: 10.30585/jrems.v2i4.542
- Yantomi Y. Beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi terhadap niat auditor resign. AKURASI J Ris Akunt dan Keuang [Internet]. 2024; Available from: 10.36407/akurasi.v6i2.1354
- Alves I, Limão M, Lourenço S. Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. Aust Account Rev. 2024;Aisyah D, Suroso S, Teguh E. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. J Ilm Ekon Dan Manaj [Internet]. 2024;2(3):488–95. Available from: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.992>
- Arshad M, Najwani A, Mahmoud I, Siam I, Alshuaibi A. Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees. Talent Dev Excell. 2020 Jun 12;12:2686–96.
- Azhari D, Pengajar D, Muhammadiyah U. Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2024. J Vent J Ris ilmu Kesehatan dan Keperawatan [Internet]. 2024;2024(4). Available from: <https://doi.org/10.59680/ventilator.v2i4.1539>
- Banata A, Pandjaitan NK, Ramly AT. Teachers Turnover Intention: The Role Of Work Motivation, Job Stress, And Organisational Commitment. Int J Soc Serv Res [Internet]. 2023;3(11):2931–41. Available from: 10.46799/ijssr.v3i11.587
- Basu S. Motivation and Its Impact on Employee Performance. Am J Soc Dev Entrep [Internet]. 2023; Available from: 10.54536/ajsde.v2i1.1250
- Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. Hum Resour Health [Internet]. 2014 Aug;12:43. Available from: 10.1186/1478-4491-12-43
- Berlianti DF, Abid A Al, Ruby AC. Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. J Rev Pendidik dan Pengajaran. 2024;7(3):1861–4.
- Bowling N, Alarcon G, Bragg C, Hartman M. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. Work Stress [Internet]. 2015;29:113–95. Available from: 10.1080/02678373.2015.1033037
- Chang CW, Tseng SH, Lee MY. Exploring the Relationship Between Workload, Leadership and Turnover Intentions among Taiwanese Army Personnel A Research Study. Adv Manag Appl Econ. 2024;
- Deci E, Olafsen A, Ryan R. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav [Internet]. 2017 Apr 23;4. Available from: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Dewi M. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Di Surabaya. Univ Adi Buana. 2021;
- Fadli A, Bhastary MD, Martin M, Anita A, Suryani AE. Study of Determination of Turnover Intention Problems in the Digital Era at PT Bandha Graha Reksa Logistik Medan. ProBisnis J Manaj [Internet]. 2024; Available from: 10.62398/probis.v14i6.424
- Fernet C, Gillet N, Austin S, Trépanier SG, Drouin-Rousseau S. Predicting Nurses’ Occupational

- Commitment and Turnover Intention: The Role of Autonomous Motivation and Supervisor and Coworker Behaviors. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021; Available from: 10.1111/jonm.13433
- Gan K, Lin YT, Wang Q. Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Front Psychol* [Internet]. 2020;11. Available from: 10.3389/fpsyg.2020.01289
- Henke R. The Great Opportunity for Workforce Health. *Am J Heal Promot* [Internet]. 2023;37:566–9. Available from: 10.1177/08901171231159711a
- Hwang YS, Kim BJ. “The Power of a Firm’s Benevolent Act”: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18. Available from: 10.3390/ijerph18073780
- Ihsan AA, Ariffin Z, Dewi MS. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *J Akuntansi, Manajemen, dan Perenc Kebijak* [Internet]. 2024;2(3):1–11. Available from: <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>
- International Publishing; 2017. p. 251–63.
- Imai Y, Endo M, Kuroda K, Tomooka K, Ikemoto Y, Sato S, et al. Risk factors for resignation from work after starting infertility treatment among Japanese women: Japan-Female Employment and Mental health in Assisted reproductive technology (J-FEMA) study. *Occup Environ Med* [Internet]. 2020;78:426–32. Available from: 10.1136/oemed-2020-106745
- Inayah MN. Effect Organizational Culture and Leadership Style on Turnover Intention through Work Motivation as an Intervening Variable. *Formosa J Sustain Res*. 2024;
- Karmita, Yusnita RT, Karmila M. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim. *J Islam Econ Financ* [Internet]. 2023;1(4):142–52. Available from: <https://doi.org/10.59841/jureksi.v1i4.427>
- Kuswati Y. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest Int Res Critics Inst Humanit Soc Sci* [Internet]. 2020; Available from: 10.33258/birci.v3i2.928
- Laehe T, Kaunang WPJ, Posangi J. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Beban Kerja Di Instalasi Gawat Darurat Non Trauma Dewasa Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado. In 2016. Available from: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:80547410>
- Li H, Yuan B, Yu Y, Li J, Meng Q. Work Motivation of Primary Health Workers in China: The Translation of a Measurement Scale and Its Correlation with Turnover Intention. *Risk Manag Healthc Policy* [Internet]. 2022;15(June):1369–81. Available from: 10.2147/RMHP.S366389
- Machali I. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga; 2021.
- Özgeldi M, Hamitoğlu E. THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL TRUST ON TURNOVER INTENTION. *Financ Credit Act Probl theory Pract*. 2019 Mar 29;1:488–94
- Pei S, Wang S, Jiang R, Guo J, Ni J. How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: the mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. *Front Public Heal* [Internet]. 2024;12. Available from: 10.3389/fpubh.2024.1308486
- Pieters W, Zyl E, Nel P. Testing a model of turnover intention: Lecturers at the University of Namibia. *SA J Hum Resour Manag*. 2020 Dec 21;18. Rahmansyah EE, Indiyati D. The Influence Of Workload And Work Environment On The Turnover Intention Of Employees In PT. XYZ. *Int J Sci Technol & Manag* [Internet]. 2024; Available from: 10.46729/ijstm.v4i5.1165

- Pradipta IDAGF, Kio AL, Adi NPS, Purwanto I, Redho A. The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Nurses. *Babali Nurs Res* [Internet]. 2023;4(3):531–9. Available from: <https://doi.org/10.37363/bnr.2023.43271%0AOriginal>
- Rinaldy A, Parwoto P. The Effect Of Personality, Work Motivation, And Compensation To Turnover Intention. 2021;2:13–23. Available from: 10.7777/JIEMAR.V2I5.187
- Sasongko A, Nugraha F, Sriwijianingsih P. Overload, Stress, and Satisfaction: Does It Impact Auditor's Intentions to Resign? *J Audit Financ Forensic Account* [Internet]. 2023; Available from: 10.21107/jaffa.v1i1.19595
- Smith AP, Smith HN. Workload, Fatigue and Performance in the Rail Industry BT - Human Mental Workload: Models and Applications. In: Longo L, Leva MC, editors. Cham: Springer Wahyuni, Purnamawati D, Widiastuti E. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Perawat. *J Keperawatan* [Internet]. 2022;14(S3):845–52. Available from: <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan%0AHUBUNGAN>
- Susanti D, Herminingsih A. ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION HAVE A SIGNIFICANT INFLUENCE ON TURNOVER INTENTION. *Dinasti Int J Educ Manag Soc Sci* [Internet]. 2022; Available from: 10.31933/dijemss.v3i2.1069
- Tham P, Meagher G. Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *Br J Soc Work* [Internet]. 2009 Jul 1;39. Available from: 10.1093/bjsw/bcm170
- Tett R, Meyer J. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Pers Psychol* [Internet]. 2006;46:259–93. Available from: 10.1111/J.1744-6570.1993.TB00874.X
- Vo TTD, Tuliao KV, Chen CW. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behav Sci (Basel, Switzerland)* [Internet]. 2022 Feb;12(2). Available from: doi: 10.3390/bs12020049
- Widiawati F, Amboningtyas D, Rakanita AM, Warso MM. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *J Manage*. 2017;3.
- Wazir H, Jan I. Moderating effects of organizational commitment on job satisfaction and turnover intention. *J Res Emerg Mark* [Internet]. 2020;2(4):48–57. Available from: doi: 10.30585/jrems.v2i4.542
- Yantomi Y. Beban pekerjaan, tingkat stres dan komitmen organisasi terhadap niat auditor resign. *AKURASI J Ris Akunt dan Keuang* [Internet]. 2024; Available from: 10.36407/akurasi.v6i2.1354