|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **D:\cover_issue_270_en_US.jpg** | **JURNAL ILMU MANAJEMEN**Published every June and December e-ISSN:2623-2081, p-ISSN: 2089-8177Journal homepage: <http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen> | D:\Untitled.png |

**PERAN BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* PEKERJA**

***Umi Faridaa dan Beti Melindab***

***a,bUniversitas Muhammadiyah Ponorogo***

*\* Corresponding author e-mail:umifarida899@gmail.com, betimelinda@gmail.com*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| A R T I C L E I N F ODOI: [10.32502/jimn](https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1643).vXiX.XXXX Article history: Received: 20 September 2019Accepted: 28 Oktober 2019Available online: 15 Desember 2019Keywords:Beban kerja, komitmen organisasi, dan perputaran karyawan |  | A B S T R A C T*Turnover intention is very disruptive to the company's activities in achieving its goals. Among the causes of turnover intention are workload and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the role of workload and organizational commitment to turnover intention. The object of this research was PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo workers, with 38 respondents. The nature of causality research with primary data primary data taken through questionnaires. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.**The results of this study 1) Workload and organizational commitment play a significant role together towards employee turnover intention 2) Workload has a positive and not significant role on employee turnover intention. 3) Organizational commitment plays a negative and significant role in workers' turnover intention.**.*A B S T R A KPerputaran karyawan sangat mengganggu aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di antara penyebab perputaran karyawan adalah beban kerja dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran beban kerja dan komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan. Objek penelitian ini adalah pekerja PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, dengan 38 responden. Sifat penelitian kausalitas dengan data primer data yang diambil melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian ini 1) Beban kerja dan komitmen organisasi memainkan peran yang signifikan bersama terhadap perputaran karyawan 2) Beban kerja memiliki peran positif dan tidak signifikan terhadap perputaran karyawan. 3) Komitmen organisasi memainkan peran negatif dan signifikan dalam perputaran karyawan.[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). |

### Pendahuluan

Dengan perkembangan jaman di era 4.0 yang sangat ketat ini perusahaan diharuskan bersing karena banyak perusahaan baru bermunculan yang akan menjadi pesaing bisnisnya. Oleh karena itu harus berbenah diri untuk menata sumber daya perusahaan, terutama pada sumber daya manusia atau karyawan.Karyawan harus di kelola dengan efektif agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, sehingga perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya terutama beban kerja dan komitmen organisasi sehingga karyawan merasa betah/ loyal terhadap perusahaan dan karyawan tidak berkeinginan untuk *resign* (*turnover intention).*

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention.* Menurut Riani dan Putra (2017) semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Beban kerja tentu akan menguras fisik maupun fikiran karyawan. Apabila kondisi tersebut berbarengan dengan ketidakmampuan karyawan maka akan semakin besar menimbulkan tekanan sehingga membuat karyawan kurang nyaman. Akibatnya karyawan akan mencari-cari kesempatan berkarier yang menurutnya lebih baik di luar.

Komitmen organisasi juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* (Firdaus, Widiana, dan Fattah, 2017 )*.* Komitmen dapat dibangun dengan pemberian semangat, motivasi dan arahan, serta komunikasi yang baik antar pekerja. Apabila hal-hal tersebut dapat dibangun maka akan timbul suasana kerja yang nyaman, akibatnya karyawan akan merasa betah bertahan, bahkan merasa perusahaan telah membuatnya aman. Selanjutnya karyawan juga akan ikut melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan kondisi baik tersebut. Keberhasilan itu akan membuat perasaan bangga karyawan terhadap organisasi sehingga para karyawan akan betah dan berusaha bertahan (Lestari dan Mujiati (2018).

Penelitian ini membahas *turnover intention* pekerja di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo yang bergerak memproduksi pupuk an Organik yang bermutu untuk pertanian dan perkebunan di Indonesia. Permasalah di tempat penelitian adalah sering terjadi karyawan yang pindah kerja (*turnover Intentioan* ). Oleh sebab itu perusahaan wajib memperhatikan beban kerja dan karyawan diberi pengarahan agar komitmen organisasi muncul sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intentioan* karyawan. Dalam hal beban kerja seperti target yang tinggi dengan waktu yang tertalu singkat sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Penyebab lain dengan tingginya *turnover intention* adalah terjadinya penurunan komitmen organisasi karyawan karena salah satunya kesejahteraan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Pentingnya penelitian ini untuk memberikan sumbangan yang posirif bagi perusahaan sehingga bisa menurunkan tingkat *turnover intention*pekerjadi PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian yang berhubungan dengan *turnover Intention* pekerja dengan obyek karyawan di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo, sebab beban kerja karyawan sangat tinggi untuk memenuhi target setiap bulannya dan komitmen karyawan yang semakin menurun karena kurangnya kesejahteraan.

**Kajian Pustaka**

**Beban kerja karyawan**

Definisi beban kerja yaitu suatu yang muncul dari interaksi atara tuntutan pekerjaan di tempat kerja, ketrampilan dan persepsi dari pekerja, menurut Tarwaka (2011). Suatu tugas dapat menjadi problem dalam beban kerja jika karyawan gagal menyelesaian tanggung jawab yang di emban, tetapi sebaliknya jika karyawan bisa menyelesaian dan bisa beradaptasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan maka tidak menjadi beban kerja.

Unsur unsur yang menentukan beban kerja yaitu :

1. Faktor dari dalam adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor ini meliputi faktor somatisn ( jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan dan lain sebagainya) dan faktor psikis ( motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)
2. Faktor dariluar yaitu beban kerja yang berasal dari ekternal pekerja seperti tugas yang bersifat mental, organisasi kerja dan lingkungan yang dapat memberikan beban tambahan.”

**Komitmen Organisasional**

Perusahaan pada dasarnya merupakan kelompok social yang terdiri dari banyak anggota dengan persepsi yang sama tentang kesatuan mereka. Masing-masing anggota memperoleh kompensasi guna mencapai tujuan tersebut. Apabla sebuah kelompok dibentuk dengan kesadaran penuh setiap anggota tentang adanya saling ketergantungan dan kompensasi masing-masing maka problem social kelompok tdak akan terjadi. Kenyataannya banyak problem yang berkembang dalam organisasi muncul merpakan problem kelompok yang membuat organisasi tidak dinamis, justru melemahkan posisi organisasi. Untuk mencegah terjadinya hal-hal tersebut, diperlukan komitmen orgaisasi, baik bagi karyawan maupun pimpinan.

Komitmen Organisasi menurut Kaswan (2015) mendifinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan di sebuah perusahaan pada waktu yang datang. Karyawan yang mempunai komitmen tinggi akan menyelesaikan tugasnya dengan efektif untuk perusahaandan beranggapan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dalam organisasi merupakan hal yang terpeting dan adanya kemauan untuk melindungi keanggotaan organisasi.

Menurut Allen & Mayer dalam Robins (2012) mengatakan ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional meliputi :

1. *Affective commitment,* perasaan emosional terrhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya.
2. *Normative commitment,* kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan alasan moral atau etis.
3. *Continuance commitmen.* Memilih bertahan dalam suaatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi dikarenakan nilai ekonomi atau biaya hidup.”

***Turnover Intentioan***

*Turnover intentioan* adalah kemauan karyawan untuk resign dari tempat kerja. *Turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan menjadi masalah karena dapatmengganggu kegiatan perusahaan mencapai tujuannya. *Turnover intention* yang tinggi menyebabkan perusahaan harus menggantikan karyawan yang keluar dengan mengadakan rekruitmen karyawan baru. Pengantian karyawan tidak pasti menghasilkan yang positip bagi perusahaan, namunpada umumnya penggantian karyawan berdampak yang kurang enak karena perlu proses pelatihan terlebih dahulu.

Beberapa penyebab *turnover intention* Mathis & Jockson (2001) adalah :

1. Usia. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi keinginannya untuk keluar. Tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan yang berusia muda disebabkan memiliki waktu lebih panjang untuk membangun karier, sehingga masih memiliki banyak keinginan dan kesempatan untuk mencoba-coba pekerjaan.
2. Lama Kerja. *Turnover* juga lebih banyak terjadi pada karyawan yang masa kerjanya belum lama. Relasi dengan usia yang relatif sama serta kurangnya sosialisasi awal ketika masuk organisasi merupakan keadaan yang menyebabkan kelompok ini tidak mudah bertahan.
3. Beban Kerja. Bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh kompensasi. Oleh karena itu beban kerja yang berat dapat membuat tekanan secara fisik maupun psikis bagi seorang karyawan yang menyebabkannya berfikir untuk keluar.
4. Faktor Lingkungan. Lingkungan yang menyenangkan cenderung akan membuat karyawan betah bekerja sehngga membuatnya bertahan. Sebaliknya lingkungan yang tidak menyenangkan membuat karyawan mencari-cari pilihan lain yang dinilainya lebuh menyenangkan.
5. Kepuasan Kerja. Banyak para ahli menuturkan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan bertahan bahkan menunjukkan kinerjanya lebih baik. Demikian juga ketidak puasan akan mendorong karyawan menemukan tempat lain yang dinilainya memberikan situasi lebih baik.
6. Kepuasan Gaji. Kompensasi yang rendah memang membuat karyawan merasa tidak puas, akan tetapi persepsi ketidakadilan terhadap kompensasi yang diberikan lebih kuat mendorong karyawan memutuskan keluar. Bagaimana pun setiap karyawan akan berfikir dengan membandingkan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi yang diterimanya. Kesesuaian keduanya membuats karyawan makin betah bertahan.

*Turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja. Riani & Putra (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.* Selain beban kerja*, turnover intention* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hidayat (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Berbeda dengan temuan Mawardi (2016) bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap*turnover intention.* Sedangkan Indrayani dan Sudibya *(*2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention turnover* pada PT Federal International Finance Cabang Tabanan. Berdasarkan pemikiran tersebut dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut ;

**METODE PENELITIAN**

Tempat Penelitian ini di PT Argrofarm Nusa Raya Ponorogo yang bergerak di bidang pembuatan pupuk an –organik yang bermutu untuk pertanian dan perkebunan di Indonesia.

Populasi penelitian ini yaitu semua pekerja tetap di bagian produksi PT Agrofarn Nusa Raya Ponorogo Tahun 2018 dengan jumlah 38 karyawan.Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (Sugiyono, 2017) sebab jumlah populasi relatif kecil sehingga yang dijadikan sampel adalah populasi.seluruhnya

Data primer menjadi sumber data dalam penelitian ini dan teknik pengambilan data primer menggunakan kuisioner.. Selain itu juga digunakan data sekunder sebagai bahan informasi silang dan pendukung yang diperoleh dari perusahaan, buku dan jurnal jurnal

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah*Turnover Intention* karyawan ( Y). Indikator yang mempengaruhi*Turnover Intention* menurut Simamora ( 2014 ) yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Mencari pekerjaan lain
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran untuk keluar.”
5. Variaberl Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian iniada dua variabel Independen yaitu Beban kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2).

1. Beban kerja (X1)

Indikator variabel beban kerja menurut Soleman (2011) adalah sebagai berikut :

1. Tugas tugas yang bersifat fisik
2. Tugas tugas yang bersifat mental
3. Waktu kerja dan waktu istirahat
4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Kepuasan dalam bekerja
7. Komitmen Organisasi (X2)

Indikator komitmen organisasi menurut Mayer dalam Robbin (2012) yaitu :

1. *Affective commitment (*perasaan emosional)
2. *Normative Commitment(*alasan alasan moral atau etis)
3. *Continuance commitment (*Nilai ekonomi atau biaya hidup).

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen
	1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui valid tidaknya suatu item pertanyaan. Instrumen yang valid berarati alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) itu valid. Valid berarati instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Purnomo (2016) kriteria dalam uji validitas adalah pada tingkat signifikan 5% :

* + 1. Apabila r hitung > dari r tabel maka item kuisioner dapat dikatakan valid.
		2. Apabila r hitung < r tabel maka dapat dikatakan Item kuisioner tidak valid
	1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan kuisioner tetap sama hasilnya walaupun berkali kali digunakan. Reliabel berarati terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Menurut Aldi (2016) ketentuan yang digunakan untuk mencari tingkat *reliabilitas* suatu data adalah nilai *Cronbach Alpa.* Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpa > 0.60 (*Arikunto, 2010)

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi guna mengetauhi peran antara variabel terikat terhadap variabel bebas. Analisis regresi linier berganda digunakan karena jumlah variabel bebas lebih dari 2. Persamaan yang digunakan (Santoso,2013) adalah :

Y = a + b1 X1  + b2 X2 +e

Keterangan :

Y = *turnover intention* karyawan

a = konstanta

b1= koefisien regresi dari beban kerja

b2=koefisien regresi dari komitmen organisasional

X1 = variabel beban kerja

X2 = variabel komitmen organisasional

e = Standar Eror.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk menentukan sumbangan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) (Santoso, 2013).

1. Uji Hipotesis
2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variaber Independent secara bersama sama terhadap variabel dependent. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas > 0,05 maka semua variabel independent secara bersama sama tidak mempengaruhi variabel dependent
2. Apabila probabilitas < 0,05 maka semua variabel Independent secaara bersama sama mempengaruhi variabel dependent (Santoso, 2013)
3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari peran variabel independent secara parsial teradap variabel dependent. Dasar keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

* + 1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis di tolak. Ini artinya bahawa variabel independent tidak berperan signifikan terhadap variabel dependent.
		2. Jika nilai Probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, ini berarti variabel Independent berperan signifikan terhadp variabel dependent (Santoso, 2013).

**Hasil Dan Pembahasan**

1. **Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keter |
| BebanKerja (X1) | X1.1 | 0,768 | 0,3202 | Valid |
| X1.2 | 0,687 | 0,3202 | Valid |
| X1.3 | 0,588 | 0,3202 | Valid |
| X1.4 | 0,782 | 0,3202 | Valid |
| X1.5 | 0,563 | 0,3202 | Valid |
| X1.6 | 0,789 | 0,3202 | Valid |
| KomitmenOrganisasional (X2) | X2.1 | 0,718 | 0,3202 | Valid |
| X2.2 | 0,837 | 0,3202 | Valid |
| X2.3 | 0,602 | 0,3202 | Valid |
| X2.4 | 0,657 | 0,3202 | Valid |
| X2.5 | 0,774 | 0,3202 | Valid |
| X2.6 | 0,731 | 0,3202 | Valid |
| *Turnover* *ntention*Karyawan (Y) | Y.1 | 0,780 | 0,3202 | Valid |
| Y.2 | 0,746 | 0,3202 | Valid |
| Y.3 | 0,756 | 0,3202 | Valid |
| Y.4 | 0,792 | 0,3202 | Valid |
| Y.5 | 0,752 | 0,3202 | Valid |
| Y.6 | 0,724 | 0,3202 | Valid |

Sumber : Sumber Data : diolah dari SPSS 2018

Berdasarkan pengembangan variabel yang terdiri dari 18 butir pertanyaan sebagai indikator yang berasal dari variabel dependen (*turnover Intention*) dan variabel independen (beban kerja dan komitmen organisasional), setelah dilakukan pengujian validitas ternyata semua pertanyaan yang ada dinyatakan valid, karena dari semua butir pertanyaan r hitung lebih besar dari r tabel.

1. **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s Alpha | Kriteria | Keterangan |
| Beban kerja (X1) | 0,793 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,810 | 0,60 | Reliabel |
| *Turnover Intention (Y)* | 0,847 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas tampak semua variable (beban kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*) memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan mulai dari variable Y (*Turnover Intention*) dan variable X (beban kerja dan komitmen organisasional) dinyatakan reliabel.

Hasil validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 32,772 | 5,974 |  |
| Beban Kerja (X1) | ,295 | ,109 | ,339 |
| Komitmen Organisasi (X2) | -,664 | ,155 | -,537 |
|  |  |  |  |

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dituliskan persamaan sebagai berikut :

Y= 32,772 + 0,295X1 - 0,664X2 + e

Keterangan :

* Variabel Beban kerja (X1) mempunyai peran yang positif terhadap *Turnover Intention* karyawan yang berarti apabila beban kerja karyawan mengalami kenaikan maka *Turnover Intention* karyawan juga akan naik dengan asumsi variabel lain tetap*.* Sebaliknya, penurunan beban kerja juga akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
* Variabel Komitmen Organisasional (X2) mempunyai peran yang negarif terhadap *Turnover Intention* karyawan yang artinya apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan maka *turnover Intention* karyawan akan turun dengan asumsi variabel lain tetap.
1. **Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Tabel 4. Model Summaryb** |
| Model  | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,701a | ,491 | ,446 | 2,483 |
| a. Predictors: (Constant), beban kerja, komitmen organisasional |
| 1. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Diolah dari SPSS 2018 |

Berdasarkan tabel 4 terlihat hasil koefisien korelasi sebesar 0,701 atau 70,1% yang berarti terdapat hubunganyang signifikan dan kuat karena mendekati 100%. Nilai koefisien determinasi (R *square* atau R2) adalah sebesar 0,491 atau 49,1% yang berarti sumbangan variasi variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

1. **Hasil Pengujian Regresi**
2. **Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **Tabel 5. ANOVAa** |
| **Model** | **Sum of Squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 202,012 | 3 | 67,337 | 10,925 | ,000b |
| Residual | 209,567 | 34 | 6,164 |  |  |
| Total | 411,579 | 37 |  |  |  |

Sumber Data : diolah dari SPSS 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas tampak terbukti bahwa, beban kerja dan komitmen organisasi berperan dan signifikan secara bersama sama terhadap *turnover intention* pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig F sebesar 0,000 < 0,05

1. **Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| **Tabel 6. Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 32,772 | 5,974 |  | 5,486 | ,000 |
| beban kerja (X1) | ,295 | ,109 | ,339 | 2,720 | ,010 |
| komitmen organisasional (X2) | -,664 | ,155 | -,537 | -4,280 | ,000 |

Sumber Data : diolah dari SPSS 2018

Kesimpulannya adalah :

1. Beban kerja berperan positip dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pekerja karena nilai signifikansi 0,010 < 0,005
2. Komitmen Organisasional berperan negatip dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja karena nilai signifikansi 0,000 < 0,005.

**PEMBAHASAN**

**Beban Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikan 0,000 <nilai probabilitas 0,05 maka diartikan bahwa beban kerja dan komitmen organisasional berperan signifikan secara bersama sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa nilai R 70,1 % yang artinya terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara beban kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intension* karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Mathis & Jackson (2001) bahwa, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention turnover*. Beban kerja yang sepadan dengan kemampuan dan kompensasi yang diterima karyawan cenderung membuat karyawan bertahan, demikian sebaliknya. Demikian juga dengan komitmen organisasi, karyawan yang puas akan bekerja lebih baik, menunjukkan kinerja lebih baik sehingga memungkinkan kompensasi diterima lebih baik. Kondisi tersebut memicu karyawan bertahan dan lebih banyak memberikan pembelaannya kepada organisasi.

**Peran beban kerja terhap T*urnover Intention* karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan 0,010 < nilai probabilitas 0,05 (0,010<0,05), maka dapat di simpulkan bahwa beban kerja berperan positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja di PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention karyawan.* Akan tetapi, tampaknya ini bukanlah hasil yang sebenarnya*.*

Menurut Riani dan Putra (2017) semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Untuk itu perusahaan dapat menyeimbangkan target yang tinggi ini dengan peningkatan keterampilan karyawan, sehingga standar target perusahaan dapat sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki karyawan (Udriyah, dkk, 2017). Beban kerja yang tinggi terutama di target kerja yang selalu naik dan waktu pengerjaan yang singkat sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kepuasan berkurang maka karyawan mempunyai keinginan untuk resign dari pekerjaan.

Beban kerja adalah kedaan ketika para pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, misalnya dalam hal mengangkut, menyajikan, memasak, membersihkan, dan lain-lain. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental diperlukan untuk mengingat hal-hal yang memerlukan konsentrasi, mencermati masalah, menangani peristiwa yang tidak terduga, membuat keputusan dengan cepat, dan lain-lain terkait dengan pekerjaan (Putra dan Prihatsanti, 2016)

Akan tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini dikarenakan bukan masalah beban kerja yang menjadi alasan pekerja untuk resign dari perusahaan. Perusahaan perlu mencermati alasan yang dimaksud barangkali berhubungan dengan kompensasi, suasana, ataupun kesempatan untuk berkariaer dalam jangka panjang. Menurut Mathis & Jackson (2001) usia, lama kerja, faktor lingkungan, kompensasi, atau gaji dapat menjadi sumber *turnover intention*.

.

**Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawa**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai nilai signifikan 0,000 < nilai probabilitas 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional berperan negatip dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo maka *turnover intention* karyawan semakin rendah, atau sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

Hasil ini mendukung temuan Saeka dan Suana (2016) dan Hidayat (2018) bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional karyawan terhadap keinginan meninggalkan organisasi mengindikasikan kondisi yang baik. Ini berarti sikap karyawan yang merasa memiliki dan menjadi bagian organisasi, merasa bahwa organisasi memiliki arti tersendiri bagi pribadi karyawan, sikap bangga terhadap organisasi dan loyalitas yang dimiliki karyawan membuat karyawan mau memberikan semua kemampuan yang dimiliki bagi kemajuan organisasi (Nasution, 2017). Temuan ini juga sejalan dengan temuan Indrayani & Sudibyo (2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention turnover.*

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasakan kenyamanan memiliki intereaksi sosial dengan organisasi. Karyawan-karyawan tersebut akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih tenang, bahkan menunjukkan kepeduliannya lebih aktif terhadap kemajuan perusahaan. Selanjutnya karyawan tidak menemukan alasan untuk keluar dari organisasi.

Adapun dihubungkan dengan temuan Mawardi (2016) yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention turnover*, hal ini dikarenakan karyawan sudah sangat lama bekerja di perusahaan sehingga terbentuk persepsi untuk terus berada dalam organisasi karena organisasi dianggap sebagai bagian dari milikinya.

**KESIMPULAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja dan komitmen organisasional, secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
2. Beban kerja mempunyai peran yang positip terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti apabila beban kerja karyawan mengalami kenaikan mengakibatkan*turnover intention* karyawan juga akan naik degan asumsi variabel lain tetap
3. Komitmen organisasional mempunyai peran yang negarip terhadap *turnover intention* karyawan yang berari apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan maka *turnover Intention* karyawan akan turun dengan asumsi variabel lain tetap.

**Saran**

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan pada PT.Agrofarm Nusa Raya Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan yang ada di perusahaan perlu disesuaikan antara target produksi dan waktu yang diberikan untuk menyelesaiakan target tersebu, sehingga karyawan bisa nyaman dalam bekerja,.
2. Komitmen organisasional terkait dengan nilai ekonomi yang dirasa kurang seimbang bila dibandingkan dengan pekerjaan dengan kesejahteraan yang diberikan, oleh karena itu pemimpin perusahaan harus memberikan penekanan kewajiban dengan cara memberikan motivasi dalam bentuk kebijakan upah pada karyawan bagian produksi.

**Kelemahan Penelitian dan Rekomendasi Penelitian Selanjutnya**

Kelemahan penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya karyawan produksi dan hanya melibatkan variabel beban kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu disarankan untuk menggunakan sampel dan variabel lain lebih banyak guna untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

**Daftar Pustaka**

***Buku***

Arikunto, Suharsini. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Simpan Bukti*: Bandung : Alfabeta.

Mathis, L. Robert & Jackson, H. John. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Purnomo, Rochmad Aldy. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponorogo: Fadilatama.

Santoso, Slamet. 2013. *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*., Ponorogo: UMPO Press.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE

Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit. *ARIKA, 5(2).*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Cetakan ke-9. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2011. Egronomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Egronomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja : Harapan Press.

***Jurnal***

Firdaus, Sivellia, Muslichah Erma Widiana, Abdul Fattah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3(3) : 733-745.

Hidayat, Agi Syarif. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 11(1) : 51-66

Indrayani, Ni Made Manik dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Unud* 6(11): 6241-6270.

Lestari, Ni Nyoman Yani Sri dan Ni Wayan Mujiati. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(6) : 3412-3441

Mawardi. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dealer Honda Cv. Semoga Jayacabang Tenggarong. *JEMI* 16(2) : 31-45

Nasution, Muhammad Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen* VII(3) : 407-428.

Putra, Mochammad Taufan Permana dan Unika Prihatsanti. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Di PT X. Jurnal Empati 5(2): 303-307.

Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud*6(11) : 5970-5998

Saeka, I Putu Agus Pande & Suana, I Wayan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(6) : 3736-3760

Udriyah, Riyadi, Rara Ririn Budi Utaminingtyas. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* 18(3) : 163-183.