

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial

Gustine Firdaus Lestari, Rasistia Wisandianing Primadineska<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

\*Corresponding author: [primadineska@gmail.com](mailto:primadineska@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai pemoderasi pada pekerja milenial. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini merupakan data primer berupa kuesioner yang telah disebarakan kepada pekerja milenial sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji instrumen, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, dan analisis regresi moderasi dengan bantuan SPSS *for windows* versi 22. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja milenial. Dukungan sosial mampu memoderasi dengan memperlemah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja milenial.

**Kata kunci:** beban kerja, *turnover intention*, dukungan sosial.

### Abstract

The purpose of this study was to test the effect of workload on turnover intention with social support as a moderator for millennial workers. This type of research is a quantitative research. The data in this study are primary data in the form of a questionnaire that has been distributed to 100 millennial workers. The sampling method used was purposive sampling technique. The data analysis technique used instrument test, basic assumption test, classic assumption test, and moderated regression analysis with the help of SPSS *for windows* version 22. The results of the workload study have a positive and significant effect on turnover intention of millennial workers. Social support is able to moderate by weakening the effect of workload on turnover intention of millennial workers.

**Keywords:** workload, turnover intention, social support

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial. Buku profil generasi milenial yang dirilis oleh BPS (Badan Pusat Statistik), menyatakan bahwa generasi milenial saat ini sedang mendominasi angkatan kerja. Hal tersebut dapat dikaitkan oleh penjelasan dari Ball & Gotsill bahwa generasi milenial merupakan mereka yang lahir pada tahun 1983-1997, dengan usia saat ini 23-37 tahun (Nindyati, 2017).

Survei yang sebelumnya telah dilakukan menyebutkan bahwa ideal lama bekerja bagi generasi milenial yaitu hanya dua sampai tiga tahun saja, lalu melakukan turnover (Folia, 2019). Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang berani ambil resiko soal karir, generasi ini cenderung lebih mudah berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam rentang waktu yang singkat (Gayatri dan Muttaqiyathum, 2020).

Salah satu karakteristik generasi milenial adalah mereka menyukai tantangan dan ingin terus mempelajari hal baru, sehingga banyak yang menyebut mereka sebagai *job hoppers*. Generasi milenial akan terus berusaha untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan harapan mereka (Filiana, 2016). Putra dan Surya (2020) menyebutkan bahwa meskipun sulit mengelola generasi milenial, tetapi mereka adalah bagian dari sumber daya manusia yang merupakan faktor pendorong pertumbuhan perusahaan.

Kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan baik dari segi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, maupun karakteristik setiap individu adalah penentu masa depan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sulit dikelola karena karakternya yang dinamis dan beragam. Salah satu tantangan dalam pengelolaan SDM adalah menjaga keutuhannya agar tidak menimbulkan biaya yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, tingkat perpindahan karyawan atau isu karyawan meninggalkan perusahaan harus diminimalisasi seefektif mungkin.

Salah satu indikasi terdapat masalah pada perusahaan adalah adanya angka *turnover* yang tinggi (Fitriantini dkk., 2020). *Turnover intention* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Rindi Nurlaila, 2014). Menurut (Waspodo dkk., 2013), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Harnoto dalam Sianipar dan Haryanti (2014) menyebutkan bahwa tanda-tanda karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah adanya ketidakhadiran yang meningkat, penurunan produktivitas, pelanggaran terhadap aturan perusahaan atau ada pula yang menunjukkan perilaku positif secara tiba-tiba. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menambah biaya perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan.

Fitriantini., dkk (2020) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Altahtoo (2018) menyimpulkan hasil penelitian dari variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathum (2020) memberikan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kerugian yang ditimbulkan dari adanya *turnover* dapat berlangsung cukup lama pada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meminimalisasi hal tersebut adalah adanya dukungan sosial dalam lingkungan kerja maupun keluarga. Putra dan Surya (2020) mendefinisikan bahwa dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuat seseorang merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya.

Lambert *et al.* (2016) dalam Nirmala dan Abdurrahman (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial seperti dukungan psikologis, bantuan *feedback* dan motivasi sangat berharga bagi karyawan. Nirmala dan Abdurrahman (2020) menyatakan bahwa sistem dukungan sosial dapat memberikan inovasi, yang dapat mengakibatkan lebih cepat mendapatkan solusi untuk masalah di tempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa mayoritas beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi beban kerja maka tingkat *turnover intention* juga semakin tinggi. Namun ada penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* (Gayatri dan Muttaqiyathum, 2020). Hal tersebut menandakan bahwa ada hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji pengaruh dukungan sosial pada hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* khususnya pada para pekerja milenial.

## TINJAUAN LITERATUR

### ***Beban Kerja***

Menurut Mahfudz (2017) beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua yakni *role overload*, yang terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai dan *role underload* yang mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi di bawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Menurut Wardati (2018:126) Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu: 1) Beban kerja di atas normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan, 2) Beban kerja normal, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja, 3) Beban kerja di bawah norma yakni ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

### ***Turnover Intention***

Merupakan keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah *et al.*, 2012). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Irvianti dan Verina, 2015).

Hesarika (2018) menyebutkan ada beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover* antara lain kepuasan kerja yang rendah, ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang banyak, rendahnya tingkat promosi, hingga usia yang masih muda. Menurut Harnoto (2002) dalam Halimah,dkk (2016) terjadinya *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Adapun indikasinya antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Apabila tingkat *turnover* dalam perusahaan tinggi, maka dapat meningkatkan biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan serta menurunkan efektifitas dan produktifitas kerja karyawan yang lain (Setiawan & Putra, 2016).

### ***Dukungan Sosial***

Menurut House and Khan (Fai'zatul Maziyah, 2015) dukungan sosial adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Menurut Sitepu (2018) dukungan sosial tersebut akan sangat berpengaruh bagi individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai adanya hubungan individu yang bersifat saling membantu dan mempunyai arti khusus bagi individu yang menerimanya.

Menurut Kerasiotis (2001) dalam Suryaningrum (2015), sumber dari dukungan sosial bisa berasal dari lingkungan pekerjaan (supervisor, rekan kerja, atau bawahan) maupun lingkungan keluarga (pasangan, anak, atau saudara). Berdasarkan bentuknya, dukungan sosial dibedakan menjadi:

1) Dukungan Emosional

Dukungan emosional merupakan perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberi perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan ini yang paling sering muncul pada interaksi sosial antar individu.

2) Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan finansial.

3) Dukungan Informasi

Dukungan informasi berupa saran, nasehat atau bentuk *feedback* kepada individu yang didukungnya.

4) Dukungan Penilaian

Dukungan penilaian merupakan penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan pada individu yang lainnya.

Beberapa bentuk dukungan sosial menurut Cohen dan Hoberman (1983) dalam Ramania.,dkk (2019) yaitu:

1) *Appraisal support*, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor.

2) *Tangible support*, yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.

3) *Self-esteem support*, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu/perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok di mana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan *self-esteem* seseorang.

4) *Belonging support*, yaitu menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

### ***Hubungan Beban Kerja dan Turnover Intention***

Xiaoming *et al.* (2014) menyebutkan dalam hasil penelitiannya hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi,tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald *et al.*, 2008).

Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin

terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Fitriantini dkk. (2020) juga menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang besar cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Gayatri dan Muttaqiyathum (2020) menyebut bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Altahtoo (2018) menyimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* ini berarti beban kerja yang tinggi terkait dengan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

***Pengaruh moderasi Dukungan Sosial***

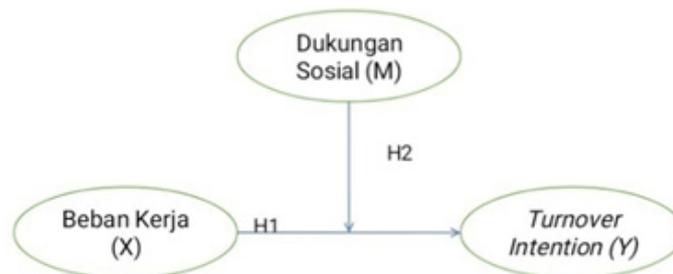
Pada penelitian terdahulu diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, oleh karena itu perlu adanya tindakan dan pendekatan untuk memahami karyawan agar menurunkan tingkat *turnover intention*. Salah satu pendekatan yang diberikan yaitu dukungan sosial. Hasil penelitian terdahulu mengenai dukungan sosial sebagai variabel moderasi dijelaskan oleh Putra dan Surya (2020) bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kharismawati dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel dukungan sosial terhadap *turnover intention* apabila dukungan sosial meningkat, maka turnover intention akan mengalami penurunan. Astari.,dkk (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari dukungan sosial terhadap *turnover intention* maka jika dukungan sosial baik, maka niat pindah akan semakin menurun.

Hal tersebut berarti meningkatnya dukungan sosial, maka akan memperlemah atau mengurangi *turnover intention*. Sabila (2017) dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil dari penelitian ini berbeda hasil dari yang diatas, artinya dukungan sosial tidak menjamin karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Dukungan sosial dapat memoderasi dengan memperlemah pengaruh pada beban kerja terhadap *turnover intention*.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menggunakan data dan berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sampel penelitian ini adalah

generasi milenial yang sudah bekerja dengan rentang usia 23-37 tahun. Sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling*, yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan maksud penelitian (Wiyono, 2011). Dalam penelitian ini, kriteria yang ditetapkan adalah individu dengan rentang usia 23-37 tahun dan sudah bekerja.

Metode pengambilan data dengan menggunakan teknik kuesioner. Menurut Wiyono (2011) kuesioner adalah bentuk *instrument* pengumpulan data mudah digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran kuesioner adalah skala *Likert* poin 1-5 (Sangat Tidak Setuju- Sangat Setuju). Kuesioner penelitian ini dibagikan secara online.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi moderasi untuk menguji pengaruh moderasi dukungan sosial terhadap hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Alat statistik yang digunakan adalah SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrument penelitian valid dan reliabel, sehingga hasil penelitian tidak bias.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

Uji validitas digunakan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu sistem yang digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 (Wiyono, 2011). Pernyataan yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                         | Item | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------------------|------|--------------|------------|
| Beban Kerja<br>(X)               | B1   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B2   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B3   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B4   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B5   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B6   | 0,000        | Valid      |
|                                  | B7   | 0,000        | Valid      |
| <i>Turnover Intention</i><br>(Y) | T1   | 0,000        | Valid      |
|                                  | T2   | 0,000        | Valid      |
|                                  | T3   | 0,000        | Valid      |
|                                  | T4   | 0,000        | Valid      |
|                                  | T5   | 0,000        | Valid      |
|                                  | T6   | 0,000        | Valid      |
| Dukungan Sosial<br>(Z)           | D1   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D2   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D3   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D4   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D5   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D6   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D7   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D8   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D9   | 0,000        | Valid      |
|                                  | D10  | 0,000        | Valid      |
|                                  | D11  | 0,000        | Valid      |
|                                  | D12  | 0,000        | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2020

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuesioner adalah handal dan dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.600 (Kuncoro, 2013). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                  | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------|-----------------------|------------|
| Beban Kerja               | 0,808                 | Reliabel   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,936                 | Reliabel   |
| Dukungan Sosial           | 0,896                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, 2020

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pekerja milenial yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja 0,783 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawannya.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Moderasi

| Model | B               | <i>Unstandardized Coefficients</i> |      | <i>Standardized Coefficients</i> | t      | Sig. |
|-------|-----------------|------------------------------------|------|----------------------------------|--------|------|
|       |                 | <i>Std. Error</i>                  | Beta |                                  |        |      |
| 1     | (Constant)      | -,019                              | ,068 |                                  | -,286  | ,775 |
|       | Beban Kerja     | ,783                               | ,071 | ,783                             | 10,975 | ,000 |
|       | Dukungan Sosial | ,130                               | ,068 | ,130                             | 1,894  | ,061 |
|       | Moderasi        | -,167                              | ,079 | -,149                            | -2,101 | ,038 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = -0,019 + 0,783X + 0,130 M - 0,167 X.M$$

$$Y = \textit{Turnover Intention}$$

$$X = \text{Beban Kerja}$$

$$M = \text{Dukungan Sosial}$$

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra (2017), Fitriantini.,dkk (2020) serta Altahtoo (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin terbebani dan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan memperlemah tingkat *turnover intention* yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi – 0,167 dengan nilai signifikansi 0,038 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya dengan adanya dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi dapat memperlemah tingkat *turnover intention* atau beban kerja yang tinggi dengan adanya dukungan sosial yang baik mampu menekan tingkat *turnover intention*.

Dengan kata lain, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh Putra dan Surya (2020), Kharismawati dan Dewi (2016), serta Astari.,dkk (2017) bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti meningkatnya dukungan sosial, maka akan memperlemah atau mengurangi *turnover intention*.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. Penelitian ini secara spesifik dilakukan kepada para pekerja milenial dengan rentang usia 23-37 tahun dan berstatus bekerja di suatu instansi. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang lebih dilakukan maka diperoleh simpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja milenial dan dukungan sosial sebagai pemoderasi adalah memperlemah pengaruh hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja milenial.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam hal jam kerja, kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pekerja milenial tidak merasa terbebani dan jenuh serta menjadi lebih fokus dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

## KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini dapat dikembangkan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan wilayah yang lebih luas. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang belum tertangkap dalam penelitian ini yang berkaitan dengan *turnover intention*.

Di era pandemi, tantangan di bidang sumber daya manusia tentu semakin besar, sehingga penelitian sejenis dengan menggunakan variabel yang berbeda baik independen maupun menggunakan variabel moderasi lain akan sangat bermanfaat dampaknya bagi para pelaku usaha.

## REFERENSI

- Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. *The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia*. International Journal of Bussines and Behavioral Sciences, 2(3):8-19.
- Altahtoo, U. A. (2018). *The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia*. 9(8), 107–115. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Astari, F., Palilati, A., & Halim. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Iklim Etika Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, 1(1), 30–39.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress1. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
-

- Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun, (2020). (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*. 77–85.
- Filiana, G. S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment among Generation-Y: The impact of intrinsic and extrinsic factors on affective, continuance, and normative commitment. Denmark: Business and Social Science, Aarhus University.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Folia, Rosa. (2019). IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja. IDN Times. Diakses tanggal 10 September 2019, dari <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-fofia/imr-2019-11alasan-mengapa-millennialmudah-pindah-kerja/full>.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hesarika, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2 (2), 1–12.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kharismawati, D., & Dewi, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. In *None* (Vol. 5, Issue 2).
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32.
- Maziyah, Faizatul (2015). Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Kecemasan dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) NU Tuban. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. *Thesis*
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Nindyati, Ayu Dwi. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession (JPSP)*, 1(1), 60-68.
- Putra dan Surya. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi: Manajemen, E. (2020). *No Title*. 9(7), 2790–2809.
- Ramania, B. P., Andayani, T. R., & Saniatuzzulfa, R. (2019). Peran dukungan sosial pada stres akulturatif mahasiswa asing di Universitas Sebelas Maret. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 118–124. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v4i2.6530>
-

- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Sabilla, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. 2017, 930–937. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/5629888>
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristiana Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13 (1); pp: 98-114
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14 (3), 9.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, T. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia.
- Wardati, Ayu Nanda. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) sebagai Variabel Intervening pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. Pt, P., Baru, P., & Banjarmasin, G. *Jurnal Sains Manajemen dan*. 2(2), 117–126.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1); pp: 97-115.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO, October*.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS SmartPLS*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>