



Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Indri Ardiyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of variable job burnout and job satisfaction on turnover intention. The research method used is quantitative research methods. The population in this study was employees of PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon Regency with a total of 841 people. The technique of measuring the number of samples using Slovin formula with a margin of error of 10%, so that the number of samples set in this study was 90 respondents. The sampling technique uses proportionate stratified random sampling. The technique of withdrawing data using a questionnaire with a scale of measurement instruments using a Likert scale. The data analysis technique used uses multiple regression analysis. The results of the study show that there are positive and significant effects both partially and simultaneously, between the variables of job burnout and job satisfaction on turnover intention.*

Keyword : *Job Burnout; Job satisfaction; Turnover intention*

Abstrak: *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Kabupaten Cirebon dengan jumlah 841 orang. Teknik pengukuran jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 10%, sehingga ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang responden. Teknik penarikan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention.*

Kata Kunci : *Kelelahan kerja; Kepuasan kerja; Turnover intention*

Cronicle of Article :Received (28-04-2019); Revised (04-05-2019); and Published (30-06-2019).

©2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

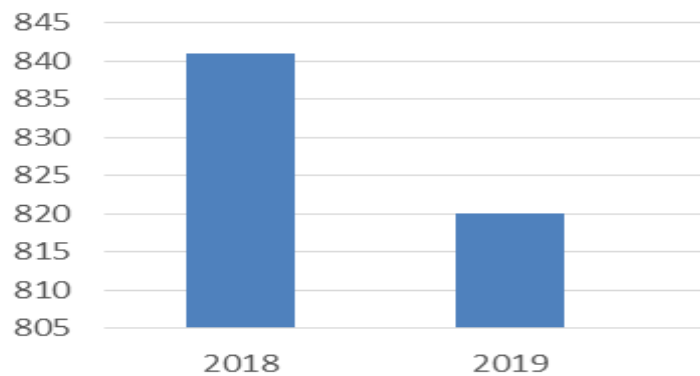
Profile and corresponding author : Indri Ardiyanti adalah alumni Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, *Corresponding author:* indriardiyanti1010@gmail.com

How to cite this article : Ardiyanti, I., (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 11-20.
Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) Cirebon merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi jaring yang hasil produksinya akan dipasarkan ke dalam maupun ke luar negeri. Tingginya jumlah produksis jaring yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan yang harus dipekerjakan.

Salah satu aspek penting bagi perusahaan ini adalah bagaimana mempertahankan jumlah karyawan sehingga tidak mengganggu proses produksi, akan tetapi pada tahun 2018-2019 terdapat fenomena permasalahan yang berkaitan dengan tingginya jumlah karyawan yang memutuskan berhenti dari pekerjaannya. Data mengenai jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya terdapat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Personalia PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA), 2019

Gambar 1. Jumlah karyawan Tetap PT Arida tahun 2018-2019

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa *turnover intention* selama 2 tahun terakhir mengalami penurunan, pada tahun 2018 jumlah karyawan 841, sedangkan pada tahun 2019 menurun menjadi 820. Bahkan perputaran karyawan di PT. Arteria Daya Mulia (ARIDA) juga relatif cukup tinggi di setiap bulannya.

Salah satu kendala yang sering terjadi pada perusahaan adalah berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* atau niat pindah kerja karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik *financial* maupun *non financial*. Gosh et al., (2013) mengklarifikasi turnover berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri dan bukan kemauan sendiri.

Mobley (1986) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen

organisasi. Selain faktor-faktor diatas, peneliti menggunakan variabel kelelahan kerja sebagai salah satu meningkatnya *turnover intention*.

Kelelahan kerja merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat (Tarwaka, 2004). Rahmawati & Mikhriani (2016) melakukan penelitian bahwa kelelahan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dihubungkan dengan *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai Veitzhal, 2015). Beberapa peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, salah satunya adalah Wisantyo dan Madiisriyatno (2015)

yang melakukan penelitian pada Lembaga pengelola dana bergulir koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang meningkat akan menurunkan intensitas keluar. Ini menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah negatif atau berbanding terbalik. Hasil penelitian Hidayat, (2018) yang melakukan pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja pada karyawan bagian pemasaran di PT. Toyamilindo Cirebon menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai meningkatnya *turnover intention* karyawan, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen kerja khususnya *turnover intention* pada pegawai. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para perusahaan dalam upaya menurunkan *turnover intention*.

KAJIAN PUSTAKA

Kelelahan Kerja

Kelelahan merupakan akibat dari kebanyakan tugas pekerjaan yang sama. Pada pekerjaan yang berulang, tanda pertama kelelahan merupakan peningkatan dalam rata-rata panjang waktu yang diambil untuk menyelesaikan suatu siklus aktivitas. (Nurmianto, 2013).

Kelelahan kerja dapat didefinisikan pula sebagai suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi, karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup tinggi (Kartono, 2017).

Maslach (2001) menjelaskan dimensi-dimensi dari kelelahan kerja diantaranya

adalah: 1) Kelelahan, 2) Depersonalisasi, 3) Rendahnya prestasi pribadi. Hyun Jeog Kim, (dalam Kartono, 2012) menjelaskan dimensi-dimensi dari kelelahan kerja diantaranya adalah: 1) Kelelahan dan 2) Sinisme. Shirom (dalam Kartono, 2012) menjelaskan tiga dimensi yaitu: 1) Kelelahan fisik, 2) Kelelahan emosional, dan 3) Kelelahan kognitif.

Kepuasan Kerja

Rivai Veitzhal (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2017).

Rivai Veitzhal (2015) menjelaskan ada dua dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: 1) Kemanusiaan, dan 2) Kemanfaatan. Mangkunegara (2016) menjelaskan ada dua dimensi yaitu : 1) Faktor pegawai, dan 2) Faktor pekerjaan.

Sinambela (2017) menjelaskan tiga dimensi yaitu: 1) Faktor hubungan antar pegawai, 2) Faktor individu, dan 3) Faktor luar (eksternal).

Turnover intention

Mobley (2011) yang mendefinisikan *Turnover intention* adalah batasan turnover sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. *Turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. (Kartono, 2017).

Beberapa pakar telah mengemukakan dimensi-dimensi dari pengukuran *turnover intention* salah satunya adalah Mobley (1978) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur

turnover intention yaitu: 1) *intention to quit*/niat untuk keluar, 2) *Intention to search*/niat untuk mencari, 3) *Thinking of quitting*/berpikir untuk keluar, 4) *Probability of finding acceptable job*/kemungkinan ada pekerjaan lain. Monica (2017) menjelaskan dua dimensi yaitu: 1) Niat keluar, dan 2) Alternatif pekerjaan lain. Mobley (2011) menjelaskan empat dimensi yaitu: 1) Ekonomi ekster, 2) Variabel-variabel keorganisasian, 3) Variabel-variabel individu yang tidak menyangkut pekerjaan, dan 4) Variabel-variabel individu yang menyangkut pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*

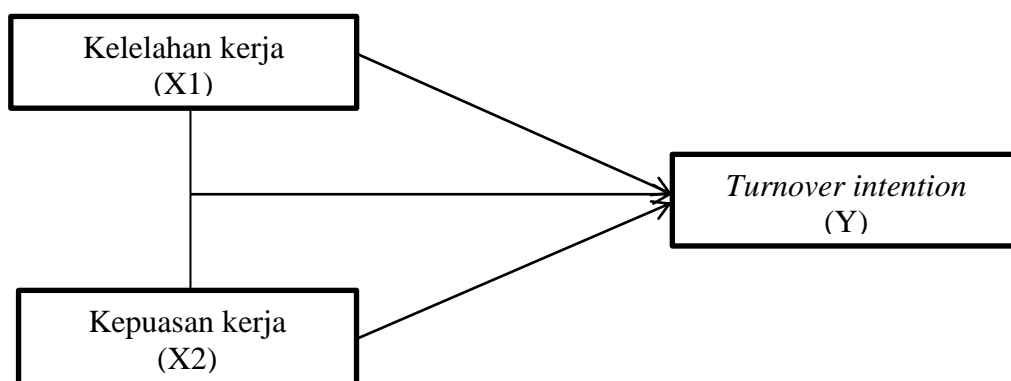
Kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. (Haryati, 2011)

Rizal & Badaruddin, (2017) meneliti karyawan pada PT. OTO Finance Cabang Banda Aceh bahwa karyawan dengan kelelahan yang tinggi maka memiliki *turnover intention* yang tinggi pula.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi akan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai. Rasa puas yang ada akan membuat pegawai cinta akan pekerjaannya. Hal tersebut mengurangi risiko adanya intensi turnover pada pegawai.

Wisantyo & Madiistriyatno (2015) meneliti pada Lembaga pengelola dana bergulir koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.



Sumber : (Haryati, 2011), Rizal & Badaruddin, (2017), Wisantyo & Madiistriyatno (2015)

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kelelahan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu *turnover intention* serta dua variabel independen yaitu kelelahan kerja dan kepuasan kerja. Dimensi yang digunakan dalam variabel kelelahan kerja adalah 1) kelelahan, 2) depersonalisasi, dan 3) Rendahnya prestasi pribadi (Maslach et al., 2001). Dimensi yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah 1) Kemanusiaan dan 2) Kemanfaatan (Rivai Veitzhal, 2015). Dimensi yang digunakan dalam variabel *turnover intention* adalah 1)

niat untuk keluar, 2) niat untuk mencari, 3) berpikir untuk keluar, 4) kemungkinan ada pekerjaan lain (Mobley et al., 1978)

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT.Arteria Daya Mulia (ARIDA) Kabupaten Cirebon dengan jumlah 841 orang. Teknik pengukuran jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling

Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert, jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 90 buah kuesioner dan kuesioner yang diembalikan dari responden sebanyak 90 buah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mengetahui karakteristik responden, kita dapat melihatnya dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Alternatif jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
Jenis Kelamin	Pria	35	31
	Wanita	55	68
Usia	< 25 tahun	31	46
	25 - 35 tahun	29	26
	36 - 45 tahun	25	22
	>45 tahun	5	4
Pendidikan	SMP	13	11
	SMA	59	65
	Diploma	3	2
	Sarjana	15	20
Masa kerja	>1 tahun	10	9
	1 – 5 tahun	47	45
	6 – 10 tahun	15	20
	>10 tahun	18	26

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel mengenai karakteristik responden, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden adalah wanita, berdasarkan usia, mayoritas responden berusia >25 tahun, berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA, serta memiliki

masa kerja 1-5 tahun. Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pegawai dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen

Kelelahan Kerja		Kepuasan Kerja		<i>Turnover intention</i>	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,377	1	0,482	1	0,492
2	0,224	2	0,606	2	0,665
3	0,523	3	0,462	3	0,579
4	0,612	4	0,674	4	0,454
5	0,605	5	0,471	5	0,646
6	0,717	6	0,448	6	0,420
7	0,657	7	0,626	7	0,610
8	0,603			8	0,397
9	0,493				
10	0,317				

Sumber : hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kelelahan kerja valid, instrumen dalam variabel kepuasan kerja valid dan instrumen

variabel *turnover intention* pegawai adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,207.

Tabel 3. Reliability statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kelelahan kerja	0,820	10
Kepuasan kerja	0,802	7
<i>Turnover intention</i>	0,814	8

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kelelahan kerja adalah 0,820, nilai Cronbach's Alpha variabel kepuasan kerja adalah 0,802, nilai Cronbach's Alpha variabel *turnover intention* adalah 0,814, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel

penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.298	3.367		5.731	.000
Kelelahan kerja	.436	.076	.515	5.755	.000
Kepuasan kerja	-.240	.115	-.188	-2.095	.039

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, kita dapat mengetahui nilai koefisien korelasi antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kelelahan kerja terhadap *turnover intention* pegawai adalah 0.515, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kelelahan kerja terhadap *turnover intention* pegawai termasuk pada kategori sedang. Nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap

turnover intention pegawai adalah -0.188, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai termasuk pada kategori sedang.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Model Summery

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.286	4.18283

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kelelahan kerja

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai adalah 0.550, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai termasuk pada kategeori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai adalah 0.302.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini :

Tabel 6. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.742	2	329.371	18.825	.000 ^b
	Residual	1522.158	87	17.496		
	Total	2180.900	89			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant). Kepuasan kerja. Kelelahan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kelelahan kerja terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap *turnover intention*, itu artinya dengan semakin meningkatnya kelelahan kerja pegawai maka akan berdampak pada *turnover intention* pegawai. Dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Badaruddin (2017), yang dalam penelitiannya di PT OTO Finance Cabang banda Aceh menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap *turnover intention* pegawai. Adapun hasil penelitian dari Rahmawati & Mikhriani (2016) pada karyawan organik dan anorganik di AJB Bumiputera syariah Yogyakarta bahwa dapat disimpulkan kelelahan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Adapun penelitian dari Kadiawan & Budiono (2018) pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kab.Nganjuk bahwa adanya pengaruh signifikan kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*

Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahim dan Hastim umi anisah (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Bank Perkreditan Rakyat Miratama Arthabuana,

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* pada PT BPR Miratama Arthabuana.

Pada penelitian Hanafiah (2014) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensitas Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Pada penelitian Dwiningtyas (2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada hasil penelitian De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011), dengan judul “*Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis*” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, selain itu faktor komitmen ikut berperan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*, 3) Kelelahan kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya *turnover intention*.

Saran

Implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah : 1) dikarenakan kelelahan kerja dapat meningkatkan *turnover intention*, maka atasan perusahaan memberikan hal

yang positif terhadap orang lain dengan cara menghargai atau memperdulikan antar rekan kerjanya, 2) dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* maka pihak perusahaan lebih memperhatikan posisi jabatan, dan adanya upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan baik yang bersumber dari internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhri, T. (2004). *Ergonomi untuk kesehatan kerja dan produktifitas*. Surakarta: Nika pres.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International journal of nursing studies*, 48(12), 1562-1569.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja, Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*, 1-127.
- Eko, N. (2014). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Surabaya: Prima Printing.
- Gosh, P. (2013). Factors Predicting employees intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*. 21 (3), 188-312.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Saruan Kec.Sambaliung Kab.Berau. *eJournal Psikologi*, 1 (3), 303-312.
- Haryati, M. (2011). Pengaruh Beban kerja terhadap Kelelahan kerja pada pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco. *Program Diploma IV Kesehatan kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, 1-69.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja dan Burnout terhadap *Turnover intention* pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kab. Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 401-408.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). JOB BURNOUT. *Annu. Rev. Psychol.*, 397-422.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya, Cetakan 1*. PT Gramedia.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover . *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, No. 4, 408-413.
- Monica, N. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vo. 6 No. 3, 1644-1673.
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani. (2016). Kepuasan kerja dan Burnout terhadap Intensitas Turnover karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 41-54.
- Rizal, S., & Badaruddin. (2017). Pengaruh kelelahan kerja dan iklim organisasi terhadap keinginan karyawan untuk berpindah pada PT.OTO FINANCE Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi Vol.3 No.1*, 32-43.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 10* . Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA.
- Tarwaka, S. H., (2004). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. *UNIBA, Surakarta*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wisantyo, & Madiistriyatno. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Mix, Volume V no.1*, 54-69.