ISSN 1907-316X

Jurnal Logos Spectrum

Volume 10, No 3, Juli - September 2015

Promosi Produk Asuransi Dalam Meningkatkan Pemegang Polis
Pada PT Sun Life Cabang Manado
Anita Runtuwene

Analisis Perekonomian Wilayah Dalam Perencanaan Pembangunan
Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Maluku Utara.
Ahmad Suradi

Kajian Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero)
Kantor Cabang Manado
Nancy Pratiwi

Kajian Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Kota Tomohon.
Heidy Fransiska

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan
(Studi Pada Karyawan PT. Telkom Manado)
Wehelmina Rumawas

Arsitektur Gereja Di Minahasa (Studi tinjauan retrospektif wawancara, observasi,
dan konteks pemaknaannya).
Benny Ferdy Malonda

Analisis Faktor Penentu Kinerja Pegawai Negeri Sipil
(Suatu Studi Pada Kantor Dinas Pendapatan Kota Manado)
Jones Tompodung

Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada
Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa
Novva Novita Plangiten

Hubungan Antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dengan
Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian
Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa.
Debby Mangaro

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Penerbangan
PT. Lion Mentari Airlines Di Bandara Sam Ratulangi Manado
Olivia Fransiske Christine Walangitan

UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN SOSIOLOGI

Jurnal				Manado	ISSN
	Vol 10	No 3	Hal 213- 306		
Logos Spetrum				Juli - September 2015	1907-316X

ISSN 1907-316X

JURNAL LOGOS SPECTRUM

Volume 10, No 3, Juli – September 2015

KOMPOSISI PERSONALIA
JURNAL LOGOS SPECTRUM

Pelindung
Dekan Fisip Unsrat
Philep M. Regar

Penanggung Jawab
Ketua Jurusan Sosiologi
Nicolaas Kandowangko

Pemimpin Umum/Redaksi
Anthonius Purwanto

Redaktur Pelaksana
Hendrik W. Pongoh

Dewan Redaksi
Benedicta J. Mokalu
Hendrik W. Pongoh
I Nengah Punia
Fonny J. Waani
Eveline J.R. Kawung
Shirley Y.V.I. Goni

Mitra Bebestari
Basri Amin
(Univ. Gorontalo)
Yustinus Slamet Antono
(STFT. St.Yohanes. Pematang Siantar)

Editor Eksekutif
John Dewey Zakarias

Administrasi Keuangan
Evie A.A. Suwu

Diterbitkan Oleh : Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Unsrat Manado, bekerja sama dengan penerbit Media Pustaka Manado

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas petunjuk dan kasihnya sehingga kita senantiasa berkarya membangun peradaban bangsa, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan termasuk penerbitan ***Jurnal Ilmiah Logos Spectrum*** Volume 10 Nomor 3. Juli - September 2015

Pada volume kali ini, dimuat sepuluh artikel yang berupa hasil penelitian maupun kajian ilmiah dari beberapa penulis dengan latar belakang Akademik dari wilayah Sulawesi Utara, Maluku Utara, Gorontalo, Maluku dan Papua.

Jurnal ***Logos Spectrum*** merupakan media informasi dalam rangka menyebarluaskan berbagai karya ilmiah, baik berupa hasil penelitian maupun tulisan ilmiah populer yang ditulis oleh para penulis yang mempunyai latar belakang bidang ilmu sosial yang berminat mempublikasikan karya-karyanya demi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semoga tulisan-tulisan yang dimuat dalam jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Selamat Membaca

Redaksi

ISSN 1907-316X

JURNAL LOGOS SPECTRUM

VOLUME 10, NO 3, JULI - SEPTEMBER 2015

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR -- ii

DAFTAR ISI –- i

Promosi Produk Asuransi Dalam Meningkatkan Pemegang Polis Pada PT Sun Life Cabang Manado – 209 - 221
Anita Runtuwene

Analisis Perekonomian Wilayah Dalam Perencanaan Pembangunan Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Maluku Utara – 222 - 232
Ahmad Suradi

Kajian Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Manado – 233 - 243
Nancy Pratiwi

Kajian Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tomohon – 244 - 252
Heidy Fransiska

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Manado) – 253 - 258
Wehelmina Rumawas

Arsitektur Gereja Di Minahasa (Studi tinjauan retrospektif wawancara, observasi, dan konteks pemaknaannya). -- 259 - 271
Benny Ferdy Malonda

Analisis Faktor Penentu Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Suatu tudi Pada Kantor Dinas Pendapatan Kota Manado) – 272 - 281
Jones Tompodung

Analisis Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa – 282 - 293
Novva Novita Plangiten

Hubungan Antara Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa – 294 - 300
Debby Mangaro

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Penerbangan PT. Lion Mentari Airlines Di Bandara Sam Ratulangi Manado – 301 - 306
Olivia Fransiske Christine Walangitan

Jurnal				Manado	ISSN
	Vol 10	No 3	Hal 213-306		
Logos Spetrum				Juli - September 2015	1907-316X

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Manado)

Wehelmina Rumawas
Dosen Jurusan Administrasi FISPOL Universitas Sam Ratulangi

Abstract: *The purpose of this study is to analyze and explain the effect of worload and job satisfaction toward Turnover Intention. The study, which was located at PT.Telkom Bitung, uses explanatory or hypothetical investigations. The samples were respondents from the total of 41 employees at PT. Telkom. The data collection technique utilizes the sensus sampling by means of distributing questionnaires to the respondents. The data werethen valued, tabulated and analyzed using multiple linear regression statistics. The results of this research show that: 1) workload has an significantly influence on the turnover intention. 2) job satisfaction negative influence the turnover intention*

Keywords*: Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah modal utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sangat strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sudarmanto (2009) menegaskan bahwa di dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektifitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan, dan struktur. Mempertahankan karyawan berkualitas harus dilakukan perusahaan dalam upaya menghadapi persaingan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi dan dilatih, selain itu kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas para karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasional mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut.

Era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini, PT. Telkom yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dituntut memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yang juga menghambat kinerja adalah keinginan keluar karyawan yang tinggi, untuk itu pihak manajemen dari perusahaan harus mempunyai program program yang baik untuk mempertahankan karyawannya sehingga terhindar dari keinginan keluar dari perusahaan. Dessler (2015) menjelaskan bahwa setelah menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mempekerjakan dan melatih karyawan tersebut, manajer ingin memastikan bahwa orang-orang tersebut tetap tinggal, untuk melakukannya membutuhkan pemahaman mengenai kekuatan yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Banyak studi yang telah dilakukan untuk menemukan adanya beberapa faktor yang menyebabkan keinginan keluar karyawan dari organisasi, dalam penelitian ini yang menjadi fokus untuk diteliti adalah faktor beban kerja dan kepuasan kerja.

Setiap orang yang bekerja tentu mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Robbins (2015) menyatakan saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (job satisfaction), yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai setiap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Rivai (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Lebih lanjut lagi Rivai menyebutkan faktor-faktor yang digunakan untuk bisa mengukur kepuasan kerja adalah : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan juga manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Beban kerja menurut KEPMENPAN (2004) adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjetif (*subjective method*) yang salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjectif (*subjective workload assessment technique-SWAT*). Dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga demensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi yaitu: beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan pada psikologis (*psychological stress load*)

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan merupakan fenomena penting dalam suatu organisasi. Di banyak organisasi menemukan *turnover* merupakan masalah yang merugikan, namun tidak semua perputaran memberi dampak negative bagi suatu organisasi. Menurut Zeffane (2003) intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Jadi *turnover* intention dapatlah didefinisikan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention merupakan tanda awal terjadinya *turnover.* Mathis and Jackson (2006) mengelompokan *turnover* dalam beberapa cara berbeda, yaitu: 1) *turnover* secara tidak suka rela, 2) *turnover* secara suka rela.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Berdasar kerangka konsep penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Verina dan Irvianti (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta menyatakan bahwa Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. berbeda dengan penelitian tersebut, Datu (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan, Beban Kerja, *BurnOut*, Keterlibatan karyawan, serta Pengembangan Karir dan Komitmen setiap Organisasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja pada *Turnover Intention* studi di AJB Bumiputra Malang, menyatakan bahwa Kepuasan Kerja ikut berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.* Sejalan dengan penelitian tersebut Syahronica (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention

studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, menyatakan bahwa Kepuasan kerja ikut berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, berbeda dengan Wahyuni (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-factor yang mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan berpindah) Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi, menyimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh sgnifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uraian diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah merupakan pendekatan penelitian dengan menggunakan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Ferdinand, 2006). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi (eksplanatory) yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang hubungan fungsional atau pengaruh hubungan antar variabel dengan variabel lain, dengan melakukan pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2003). Teknik pengambilan sampel digunakan adalah Stratified random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dengan memperhatikan strata yang ada, dimana sampel distratifikasi berdasar masa kerja karyawan, jumlah sampel yang digunakan adalah 41 orang.

Dalam penelitian ini pengambilan data dari responden menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjaring data primer dari kalangan responden. Data yang telah dijaring dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan ditabulasikan untuk dianalisis. Jawaban yang diperoleh dari responden sesuai dengan nilai variabel yang telah ditetapkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17.0, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis regresi linier berganda.

HASIL

Analisis Pengaruh Secara Serentak (uji F)

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F (Anova)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,111	2	2,556	5,421	,008[a]
	Residual	17,913	38	,471		
	Total	23,024	40			

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil analisis dengan *SPSS*

Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda dengan variabel bebas Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh atau dapat memprediksi variabel terikat *Turnover Intention* (Y).Dari F (Anova) pada tabel 1 dapat dilihat hasil yang diperoleh adalah nilai Fhitung = 5,421, nilai Ftabel pada derajat bebas (2;40) dengan nilai α = 0,05 adalah 3,23. Dengan demikian Fhitung>Ftabel atau 5,421>3,23. dengan tingkat probabilitas sig. 0,008. Oleh karena probabilitas (0,008) jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_o ditolak dan H_a diterima,

ini berarti model regresi dapat dipakai untuk pengukuran pengaruh atau peramalan.

Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui dari koefisien determinasi (Rsquare) pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,471[a]	,222	,181	,687	,222	5,421	2	38	,008

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Analisis dengan *SPSS*

Dari data padat tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Rsquare) = 0,222, hal ini menunjukan pengertian bahwa *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi sebesar 22,2% oleh Variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) sedangkan sisanya (100% - 22,2% = 56,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Analisis Pengaruh Secara Parsial

Tabel 3. Koefisien Regresi dan signifikansinya

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,505	3,585		4,604	,000
	Beban Kerja	,420	,131	,459	3,198	,003
	Kepuasan Kerja	-,019	,036	-,075	-,524	,603

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data pada tabel 3 pada variabel Beban Kerja (X1) nilai koefisiennya adalah 0,420, dengan konstanta 16,505 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu: Y= 16,505 + 0,42X1.

Dari tabel 3 juga didapat nilai thitung = 3,198, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = 40 maka didapat ttabel = 2,021. Ternyata nilai thitung> ttabel atau 3,198 > 2,021, dengan nilai probabilitas sig = 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) nilai koefisienya adalah -0,019 dengan konstanta 16,505 maka diperoleh persamaan regresi :

Y = 16,505 - 0,019X2.

Dari tabel 3 dapat dilihat nilai thitung = -0,524, untuk nilai ttabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = 40 maka didapat ttabel = 2,021. Ternyata nilai thitung< ttabel atau -0,524< 2,021, dengan nilai probabilitas sig = 0,603 lebih dari nilai 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jadi Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Variabel *Turnover Intention*.

Atas dasar hasil diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah :

Y = 16,505 + 0,420X1 - 0,019X2.

Ini berarti setiap peningkatan pada variabel bebas yaitu Variabel Beban Kerja (X1) berimplementasi pada peningkatan Turnover Intention, dan setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja (X2) akan berimplementasi penurunan pada Variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai thitung variabel Beban Kerja lebih besar dari nilai ttabel, ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan pada variabel *Turnover Intention* karyawan di PT. Telkom Kota Bitung. Hasil ini menunjukan bahwa karyawan di PT.telkom Bitung merasakan Beban kerja yang mereka terima dari perusahaan merupakan suatu alasan keinginan keluar dari perusahaan

Temuan ini mendukung penelitian dari Verina dan Irvianti (2015) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Datu (2011) dimana motivasi tidak berpengaruh significan terhadaap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t menunjukan nilai thitung variabel Kepuasan Kerja lebih kecil dari nilai ttabel dan memiliki koefisien bertanda negatif, ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan Kerja maka akan diikuti dengan penurunan variabel *Turnover Intention* pada karyawan di PT. Telkom Bitung. Hasil ini menunjukan bahwa karyawan di PT. Telkom Bitung merasakan peningkatan kepuasan kerja akan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Nita Ratna Sari (2015) dan Syahronica (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap TurnOver Intention, namun tidak mendukung penelitian dari Wahyuni (2014) yang menyatakan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada pembahasan diatas, akan hasil penelitian terhadap pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT. Telkom Bitung. 2). Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Keinginan keluar karyawan (*Turnover Intention*). Hasil temuan ini menunjukan dengan adanya peningkatan Kepuasan kerja akan mengurangi keinginan keluar karyawan di PT. Telkom Bitung.

Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali konsistensi hasil penelitian ini juga dapat mengkaji atau menemukan faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi keinginan keluar karyawan
2. PT. Telkom Bitung dalam mengurangi keinginan keluar karyawan perlu meningkatkan factor kepuasan kerja karyawan serta mengurangi beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Datu, J. 2011. *Pengaruh Penempatan Karyawan, Beban Kerja, BurnOut, Keterlibatan karyawan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.9. no.4. Juli 2011

Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Ferdinan, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen edisi kedua. Badan penerbit Universitas Diponegoro*. Semarang.

Gaol, Jimmy.L. 2014. *A to Z Human Kapital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.

Mathis dan Jackson, 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat Jakarta.

Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.

Sari, N.R. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention studi pada AJB Bumiputra Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.27. No.1. Oktober. 2015.

Singarimbun dan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survey cetakan kedua*. Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Syahronica. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol*. Jurnal administrasi Bisnis. Vol.20.No.1. Maret 2015.

Tarwaka, 2011. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.

Verina dan Irvianti. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Bussines Review, 6(1). 117-126.

Wahyuni. 2014. *Analisis Faktor-factor yang mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. Jurnal Rekayasa Sipil. Vol.8. No.2. 2014.

Zeffane, R. 2003. *Understanding Employee Turnover: The need for contegency approach*. International Jurnal of Manpower. 15 (9). 1-14.