

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL DI PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR**

Nurhilalayah<sup>1</sup>, Zainal Ruma<sup>2</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>3</sup>,  
Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Khaidir Syahrul<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Negeri Makassar  
nurhilalayahila805@gmail.com

**Submitted: 25 Februari 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 17 Juni 2025**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Divisi Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 491 orang karyawan, sedangkan sampel yang ditentukan menggunakan formulasi slovin sehingga diperoleh sebanyak 83 karyawan divisi operasional di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *Software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Abstract:** This study aims to determine the effect of workload on turnover intention on employees of the Operational Division of PT. Pelindo Terminal Petikemas Baru Makassar. The type of research used in this study is quantitative research. The population of this study was 491 employees, while the sample was determined using the slovin formulation so that 83 employees of the operational division at PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar were obtained. Data collection techniques were carried out through questionnaires. While the data analysis technique used simple linear regression analysis with the help of *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Software version 24. The results of this study indicate that workload intelligence has a positive and significant effect on turnover intention.

**Keywords:** Workload, *Turnover Intention*

**Kata Kunci:** Beban Kerja, *Turnover Intention*

## I. PENDAHULUAN

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia (MSDM), perhatian utama diberikan pada pengelolaan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal serta mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Semakin besar suatu organisasi semakin banyak jumlah pegawai yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan, seperti konflik, beban kerja yang dirasakan sehingga mengakibatkan timbulnya stress, demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya. Ketika beban kerja terlalu tinggi dan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan dan penurunan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*.

*Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013 dalam Masita, 2021).

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Tenaga Ahli Daya PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Periode 2023

Bulan	Posisi awal	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Posisi akhir
Januari	500	0	0	500
Februari	500	0	0	500
Maret	500	0	11	489
April	489	0	2	487
Mei	487	0	0	487
Juni	487	13	2	498
Juli	498	0	0	498
Agustus	498	0	1	497
September	497	0	1	496
Oktober	496	0	1	495
November	495	0	0	495
Desember	495	0	0	495

Sumber : Divisi SDM PT. Pelindo Terminal Peti Kemas New Makassar (2023)

Dari tabel pada awal tahun, jumlah karyawan tercatat sebanyak 500 orang, tanpa adanya penambahan maupun pengurangan karyawan hingga Februari. Pada bulan Maret, terjadi pengurangan sebesar 11 orang, sehingga posisi akhir menjadi 489 karyawan. Selanjutnya, penurunan jumlah karyawan terus berlanjut secara sporadis, seperti pada bulan April yang mengalami pengurangan 2 karyawan, sementara pada bulan Juni terjadi penambahan 13 karyawan tetapi juga diiringi pengurangan 2 orang, sehingga jumlah akhir menjadi 498. Hingga Desember, jumlah karyawan berada di posisi akhir 495 orang. Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuasi yang relatif stabil dengan sedikit perubahan selama periode Januari hingga Desember.

Meskipun beban kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan ini cukup berat, *turnover intention* yang terjadi relatif kecil dan tidak menunjukkan perbedaan signifikan setiap bulannya pada tahun 2023. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan ini baru berdiri selama dua tahun, sehingga karyawan mungkin masih memiliki komitmen untuk bertahan dalam tahap awal perkembangan perusahaan. Fluktuasi jumlah karyawan, termasuk pengurangan di beberapa bulan, dapat terkait dengan tingkat beban kerja, tetapi tidak cukup untuk mendorong banyak karyawan meninggalkan perusahaan dalam waktu singkat. Karyawan mungkin juga masih menunggu kesempatan untuk beradaptasi dengan budaya dan tuntutan kerja di perusahaan yang baru.

## Tinjauan Literatur

### 1. Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tugas dan kegiatan tersebut tidak

dianggap sebagai beban kerja kecuali pekerja tersebut berhasil menyelesaikannya.. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Menurut Mahawati et al. (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing- masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial. Menurut Manuaba (2000) yang dikutip oleh Ramadhani (2021) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan ketikan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kondisi pekerja akan merasakan kebosanan atau monoton sehingga dapat menimbulkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan.

## 2. *Turnover Intention*

*Turnover* adalah fenomena yang tidak diinginkan perusahaan karena menimbulkan kerugian dari segi biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Kehilangan karyawan berarti perusahaan harus mencari dan melatih pengganti. *Turnover intention* mencerminkan keinginan atau pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan baru dan meninggalkan perusahaan saat ini. Niat untuk keluar dari pekerjaan ini bisa dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, stres kerja, atau konflik yang menyebabkan kelelahan emosional, serta komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati, 2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Beban kerja
- 2) Biaya penarikan karyawan
- 3) Biaya latihan
- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
- 6) Memicu stres karyawan

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data dari karyawan divisi operasional untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

### 2. Populasi Dan Sampel

Sinaga (2014) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja pada divisi operasional

bagian Tenaga Ahli Daya (TAD) di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, yang mana karyawan pada divisi ini ialah tenaga kerja yang dipekerjakan melalui pihak ketiga atau vendor atau dengan status kepegawaian tidak langsung dibawa perusahaan utama. Para karyawan ini berada di bawah naungan anak perusahaan PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS), dengan jumlah total mencapai 491 orang.

Menurut Sinaga (2014) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Dari perhitungan yang telah dilakukan didapatkan jumlah sampel yang digunakan adalah 83 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara: mengorganisir informasi yang tersedia, serta membangun landasan teori yang kuat untuk penelitian yang sedang dilakukan. Dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Kuesioner
- c. Wawancara
- d. Dokumentasi

### 4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah:

- 1) Uji instrumen penelitian
  - a. Uji validitas
  - b. Uji reliabilitas
- 2) Uji asumsi klasik
  - a. Uji normalitas
  - b. Uji heteroskedastisitas
- 3) Analisis regresi linier sederhana
- 4) Pengujian hipotesis (Uji t)
  - a. Uji t (Uji parsial)
  - b. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

- 1) Uji instrumen penelitian
  - a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2023:85). Berikut hasil uji validitas variabel beban kerja (X) dan turnover intention (Y).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel		Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja		X <sub>1</sub>	0,741	0,216	Valid
		X <sub>2</sub>	0,673	0,216	Valid
		X <sub>3</sub>	0,662	0,216	Valid
		X <sub>4</sub>	0,687	0,216	Valid
		X <sub>5</sub>	0,624	0,216	Valid
		X <sub>6</sub>	0,654	0,216	Valid
		X <sub>7</sub>	0,732	0,216	Valid
		X <sub>8</sub>	0,703	0,216	Valid
Turnover Intention		Y <sub>1</sub>	0,730	0,216	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,734	0,216	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,655	0,216	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,775	0,216	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,791	0,216	Valid
		Y <sub>6</sub>	0,831	0,216	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

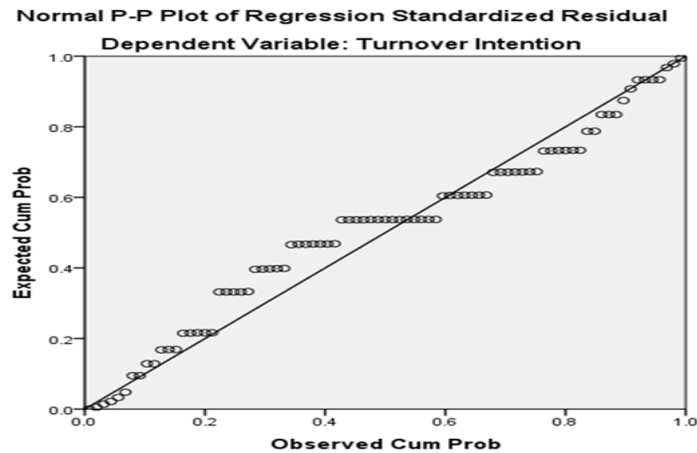
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.837	Reliabel
Turnover Intention	0.843	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2) Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi variabel bebas dan terikat dalam model regresi mengikuti pola normal, atau setidaknya mendekati pola normal.

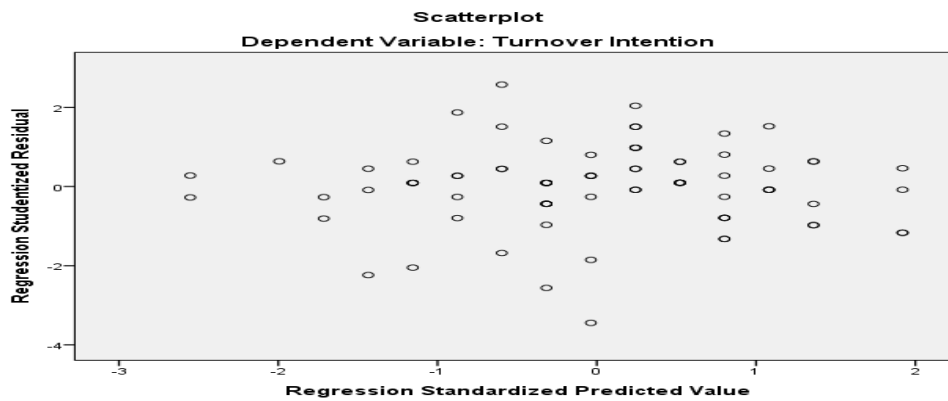


Gambar 1 Uji Normalitas  
Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas p-plot diketahui bahwa data berdistribusi normal sebab data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Diolah peneliti (2025)

Gambar 2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

3) Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami dan memprediksi hubungan antara satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Tujuan dari regresi sederhana ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X) terhadap *Turnover Intention*

(Y) pada karyawan divisi operasional di PT. Pelindo Terminal Peti Kemas New Makassar.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.849	1.486		1.244	.217
	Beban Kerja	.666	.059	.784	11.374	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Diolah peneliti (2025)

#### 4) Pengujian hipotesis (Uji t)

##### a. Uji t (Uji parsial)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual (parsial) maka digunakan uji t.

Tabel 5 Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.849	1.486		1.244	.217
	Beban Kerja	.666	.059	.784	11.374	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Diolah peneliti (2025)

##### b. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.610	1.896

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Diolah peneliti (2025)

## Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Pelindo Terminal Peti Kemas New Makassar, diketahui Mayoritas responden berdasarkan usia berada pada rentang 31-40 tahun dengan frekuensi 38 orang, diikuti oleh rentang usia 21-31 tahun sebanyak 35 orang. Rentang usia ini mendominasi karena mencerminkan kelompok

usia produktif yang memiliki stamina fisik dan mental optimal untuk pekerjaan operasional pelabuhan. Kelompok usia di bawah 21 tahun dan di atas 40 tahun masing-masing hanya berjumlah 5 orang, menunjukkan keterbatasan tenaga kerja di luar usia produktif.

Seluruh responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan frekuensi 83 orang (100%). Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan di Divisi Operasional PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang memerlukan kekuatan fisik, ketahanan terhadap jam kerja panjang, dan keterampilan teknis, yang secara tradisional lebih banyak diisi oleh laki-laki sesuai norma sosial dan budaya kerja.

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (60 orang), menunjukkan kebutuhan kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi di divisi operasional. Sebagian kecil responden adalah lulusan SMA (12 orang), D4 (5 orang), serta masing-masing D3 dan Magister (3 orang), yang mencerminkan adanya keragaman tingkat pendidikan untuk posisi yang memerlukan keterampilan praktik atau teori tingkat lanjut.

Pada aspek masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 4-5 tahun (33 orang), diikuti oleh kelompok dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (23 orang). Responden dengan masa kerja 1-3 tahun (20 orang) dan kurang dari 1 tahun (7 orang) berada pada frekuensi yang lebih rendah, menunjukkan adanya stabilitas kerja yang relatif tinggi di kalangan karyawan yang telah bekerja lebih lama.

Berdasarkan jenis jabatan, jabatan dengan frekuensi tertinggi adalah SOA (18 orang), diikuti oleh Operator RTG (15 orang), serta Operator CC dan Ship Planner masing-masing sebanyak 13 orang. Posisi WOA dan Ship Talker masing-masing diisi oleh 12 orang. Hal ini menunjukkan adanya distribusi kerja yang beragam di divisi operasional, dengan jabatan SOA yang kemungkinan memiliki fungsi strategis sebagai posisi yang paling banyak diisi.

Terakhir, dari segi status, mayoritas responden berstatus menikah (47 orang), diikuti oleh belum menikah (32 orang), dan cerai (4 orang). Tingginya jumlah responden yang menikah menunjukkan adanya faktor tanggung jawab keluarga yang dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja dan mempertahankan stabilitas kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel beban kerja, mayoritas responden merasa jelas mengenai tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, sebagaimana tercermin dari skor tertinggi pada pernyataan "Saya merasa jelas mengenai tujuan yang harus dicapai." Hal ini menunjukkan adanya komunikasi yang efektif dan arahan yang terstruktur dari perusahaan dalam menyampaikan target pekerjaan. Namun pada pernyataan "Target yang ditetapkan untuk tugas saya realistis" mendapatkan skor terendah dibandingkan yang lain, mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa target yang diberikan masih cukup menantang atau kurang sesuai dengan kapasitas mereka. Temuan ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap keseimbangan antara target pekerjaan dan kemampuan karyawan agar tidak membebani mereka secara berlebihan.

Pada variabel turnover intention, hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden fokus pada pengembangan karir mereka di perusahaan sebagaimana pada pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Saya fokus dengan pengembangan karir saya di perusahaan”, yang memberikan indikasi positif terkait prospek karir dan loyalitas karyawan. Namun, pernyataan dengan skor terendah, yaitu “Saya jarang memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saya,” mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden tetap mempertimbangkan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja yang tinggi atau ketidakpuasan dalam aspek tertentu dari pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan prospek pengembangan karir yang baik sekaligus mengevaluasi aspek-aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi operasional di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pada table 4.16, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap turnover intention. Artinya, sebagian besar perubahan pada turnover intention dapat dijelaskan oleh beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Namun, terdapat variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang juga memengaruhi turnover intention, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau masa kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, karena beban kerja terbukti menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Pada hasil uji Regresi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan Koefisien regresi terdapat hubungan positif antara beban kerja dan turnover intention. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan meningkat, maka turnover intention mereka juga akan meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Persamaan regresi juga menunjukkan bahwa ketika tidak ada perubahan pada beban kerja, turnover intention tetap ada pada tingkat tertentu. Ini menggambarkan bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk mengurangi risiko turnover, karena beban kerja menjadi faktor signifikan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Teori Peran (Role Theory) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat muncul akibat konflik peran, kelebihan peran, dan ambiguitas peran yang dirasakan karyawan. Kondisi ini dapat memicu stress dan kelelahan, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Sebagaimana dijelaskan oleh Arwani (2024), ketidakseimbangan antara ekspektasi peran dengan kemampuan individu untuk memenuhinya menjadi salah satu penyebab utama tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Sodikin et al. (2024), yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk *resign*, yang berarti beban yang dirasakan dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja atau mencari peluang lain.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi operasional di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar untuk mempertimbangkan pindah kerja.

##### Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian diperlukan evaluasi berkala terhadap target pekerjaan, memastikan bahwa target tersebut realistis dan seimbang dengan kemampuan karyawan. Selain itu, juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas karyawan untuk membantu mereka menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri, peningkatan system dukungan berupa alat kerja dan panduan tambahan juga diperlukan untuk meringankan beban kerja, menawarkan insentif bagi karyawan yang bekerja pada jam atau kondisi tertentu untuk meningkatkan motivasi dan retensi. serta menyediakan sesi konsultasi bagi karyawan yang merasa kewalahan. Disamping itu, monitoring beban kerja secara berkala penting dilakukan agar manajer dapat mendeteksi dini karyawan yang mengalami kelebihan beban dan segera mengambil tindakan proaktif. Dengan langkah- langkah ini, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi risiko *turnover*.

#### V. DAFTAR PUSTAKA

- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.
- Kurniawan, B., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian*. Kencana Pranada Media Group.
- Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Ramadhani, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Administrasi PT. Sinar Gowa Sukses Kabupaten Gowa.

Sinaga, D. (2014). *Buku Ajar Statistik Dasar*. UKI Press.

Sodikin, M., dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Panen dan Perawatan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 4(1), 55–64.

Arwani, S.E., M.Ag, A. (2024). *Grand Theory: Esensi Ilmu Sosial Dan Ekonomi*. CV. Eureka Media Aksara.