



Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Di PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

Agustian Budiarto ¹, Muhammad Gandung ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: budiartoagustian@gmail.com, dosen02020@unpam.ac.id

***Abstract.** Intention of employees at PT Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero), specifically in the delivery division. This research employed a quantitative associative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 delivery employees and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 31. The results indicate that Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention, with a regression coefficient of 0.402 and a significance value of < 0.001. Meanwhile, Work Motivation does not have a significant partial effect on Turnover Intention, with a significance value of 0.196 (> 0.05). Simultaneously, Workload and Work Motivation significantly influence Turnover Intention, with a coefficient of determination (R^2) of 0.526, indicating that 52.6% of the variation in Turnover Intention is explained by the model, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study. Therefore, proper workload management plays a crucial role in reducing employee turnover intention.*

***Keywords:** Workload, Work Motivation, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pegawai pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) bagian pengantaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 pegawai bagian pengantaran dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,402 dan signifikansi < 0,001. Sementara itu, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi sebesar 0,196 (> 0,05). Secara simultan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526, yang berarti 52,6% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam upaya menekan tingkat Turnover Intention pegawai

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention

LATAR BELAKANG

Kantor PT. Pos Indonesia Jakarta Barat Citilink, yang berlokasi di Jl. Daan Mogot No.20 13, RT.13/RW.3, Wijaya Kusuma, Kec. Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11460, merupakan salah satu unit pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung distribusi logistik dan layanan pos bagi masyarakat. Seluruh pelayanan yang diberikan harus mengacu pada standar operasional dan regulasi yang berlaku agar tercipta efektivitas dan kepuasan pelanggan. Namun, tingginya beban kerja yang dihadapi pegawai kerap menimbulkan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas, sehingga memengaruhi motivasi kerja yang

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Di PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

ditunjukkan melalui penurunan semangat, dedikasi, serta antusiasme dalam menyelesaikan tanggung jawab. Kondisi ini berpotensi menimbulkan *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah kerja, yang dapat berdampak pada berkurangnya stabilitas tenaga kerja dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional, peningkatan motivasi kerja melalui kebijakan manajemen yang tepat, serta langkah-langkah strategis untuk menekan *turnover intention* menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja optimal Kantor PT. Pos Indonesia Jakarta Barat Citilink

Tabel 1. 1
Data Pra Survey *Turnover Intention* Pegawai PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jumlah		Persentase		Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan peluang lebih baik	25	10	71%	28%	35
2	Saya berfikir bahwa perusahaan lain dapat memberikan kondisi kerja yang lebih memadai dibandingkan tempat saya bekerja saat ini	28	7	80%	20%	35
3	Saya berfikir tidak puas dengan lingkungan kerja di perusahaan ini	23	12	65%	34%	35
4	Kondisi kerja saat ini tidak memenuhi harapan saya, baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja	23	12	65%	34%	35
5	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat	23	12	65%	34%	35
6	Jika ada kesempatan, saya akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam beberapa bulan ke depan	22	13	62%	37%	35
7	Saya secara aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan ini	25	10	71%	28%	35
8	Saya mengikuti perkembangan peluang karir di industri lain yang sesuai dengan keahlian saya	28	7	80%	20%	35
9	Saya berfikir memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan ini.	21	14	60%	40%	35
10	Saya berkomitmen untuk terus bekerja dan berkembang bersama perusahaan ini dalam jangka panjang	22	13	62%	37%	35

Sumber: Data Pra survei penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data survei kinerja pegawai yang dilakukan terhadap 35 responden, ditemukan bahwa tingkat intensi keluar (*turnover intention*) pegawai berada pada kategori yang cukup tinggi dan menjadi perhatian utama organisasi. Dari sepuluh pernyataan yang diajukan, mayoritas responden menunjukkan ketertarikan untuk mencari peluang kerja di tempat lain, baik karena alasan peluang karir yang lebih baik, kondisi kerja yang tidak sesuai harapan, maupun ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja saat ini

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Beban Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jumlah		Persentase		Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya berfikir bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan	26	9	74%	25%	35
2	Jam kerja saya tidak fleksibel dan sering mengganggu waktu pribadi	25	10	71%	28%	35
3	Saya mengalami kelelahan akibat jam kerja yang panjang dan tidak teratur	28	7	80%	20%	35
4	Saya mengalami kelelahan fisik dan mental setelah menyelesaikan tugas harian	20	15	57%	42%	35
5	Kelelahan saya mempengaruhi kualitas pekerjaan dan konsentrasi saya	24	11	68%	31%	35
6	Saya menyadari kurang istirahat karena beban kerja yang tinggi	27	8	77%	22%	35
7	Saya mengalami tertekan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas	22	13	62%	37%	35
8	Saya mampu mengelola waktu dengan sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	20	15	57%	42%	35
9	Saya cenderung kesulitan dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas.	27	8	77%	22%	35
10	Saya mengalami kesulitan dalam memahami instruksi atau prosedur kerja	24	11	68%	31%	35

Sumber: Data pra Survey penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.2 data Pra Survey terhadap 35 responden terkait persepsi pegawai terhadap beban kerja dan pengelolaan waktu, ditemukan bahwa tingkat kelelahan, tekanan kerja, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi menjadi tantangan signifikan dalam lingkungan kerja saat ini. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka sering bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan, mengalami kelelahan akibat beban kerja tinggi, serta kesulitan dalam mengelola waktu secara efektif.

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jumlah		Persentase		Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Saya cenderung jenuh saat menjalankan tugas-tugas saya	32	3	91%	8%	35
2	Pekerjaan saya bersifat monoton dan tidak mendorong pertumbuhan pribadi	30	5	85%	15%	35
3	Saya beranggapan bahwa tidak memiliki jenjang karir yang jelas di perusahaan ini	28	7	80%	20%	35
4	Saya menilai pekerjaan saya tidak sesuai dengan minat atau keinginan saya	34	1	97%	2%	35
5	Saya tidak percaya bahwa saya akan memiliki karir yang stabil di tempat ini	30	5	85%	15%	35
6	Saya beranggapan bahwa tidak mendapat dukungan dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan	31	4	88%	11%	35
7	Saya menjalani pekerjaan hanya karena kewajiban, bukan karena kesenangan	30	5	85%	15%	35
8	Saya belum pernah menerima ucapan terima kasih atas kerja saya	31	4	88%	11%	35
9	Saya menilai bahwa perusahaan tidak peduli dengan pencapaian saya	31	4	88%	11%	35
10	Saya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan saya	28	7	80%	20%	35

Sumber : Data Pra survey penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.3 Berdasarkan hasil Pra Survey terhadap 35 responden, ditemukan bahwa tingkat kejenuhan, kurangnya kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan, serta minimnya pengakuan dan partisipasi dalam lingkungan kerja menjadi permasalahan dominan yang dialami oleh pegawai. Dari sepuluh pernyataan yang diajukan, mayoritas

responden menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap isi, suasana, dan arah perkembangan pekerjaan mereka di perusahaan saat ini

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Hermawan (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai segala sesuatu yang secara langsung terkait dengan pekerjaan dan melibatkan evaluasi individu terhadap beberapa tuntutan tugas atau tugas yang memerlukan upaya fisik dan mental dan perlu diselesaikan pada waktu tertentu

Motivasi Kerja

Menurut (Gandung, 2024) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Elemen yang termasuk dalam motivasi termasuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, konsisten, dan tujuan

Turnover Intention

Menurut Suhakim & Badrianto (2021) yang menyatakan bahwa dasar dari pengertian *Turnover Intention* sama dengan keinginan karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Menurut Ardan dan Jaeleni (2021:3): “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”.

METODE PENELITIAN

Menurut Waruwu, Marindu (2023) Metode penelitian adalah prosedur dan skema yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian memungkinkan penelitian dilakukan secara terencana, ilmiah, netral dan bernilai. Metode penelitian sebagai strategi mengumpulkan data, dan menemukan solusi suatu masalah berdasarkan fakta

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah

Dengan menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh fakta dari fenomena yang timbul dan mencari keterangan secara faktual. Operasional variabel penelitian metode survei menggunakan pertanyaan atau pernyataan terstruktur dan sistematis yang sama kepada kelompok tertentu secara tertutup sesuai dengan sasaran penelitian sehingga data yang diperoleh dari responden akan dicatat, diolah, dan dianalisis. Langkah untuk melakukan metode survei diawali dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan dan menyusun laporan dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	.645***	0,278	VALID
	X1.2	.894***	0,278	VALID
	X1.3	.899***	0,278	VALID
	X1.4	.841***	0,278	VALID
	X1.5	.874***	0,278	VALID
	X1.6	.854***	0,278	VALID
	X1.7	.866***	0,278	VALID
	X1.8	.866***	0,278	VALID
	X1.9	.845***	0,278	VALID
	X1.10	.889***	0,278	VALID

Sumber: Data olah SPSS Ver.31, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7, seluruh butir pernyataan variabel Beban Kerja (X1) yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,278), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian

Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
MOTIVASI KERJA (X2)	X2.1	.877***	0,278	VALID
	X2.2	.872***	0,278	VALID
	X2.3	.899***	0,278	VALID
	X2.4	.882***	0,278	VALID
	X2.5	.848***	0,278	VALID
	X2.6	.836***	0,278	VALID
	X2.7	.841***	0,278	VALID
	X2.8	.868***	0,278	VALID
	X2.9	.883***	0,278	VALID
	X2.10	.855***	0,278	VALID

Sumber: Data olah SPSS Ver 31, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, semua item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>TURNOVER INTENTION</i> (Y)	Y1	.805 ^{***}	0,278	VALID
	Y2	.866 ^{***}	0,278	VALID
	Y3	.843 ^{***}	0,278	VALID
	Y4	.812 ^{***}	0,278	VALID
	Y5	.812 ^{***}	0,278	VALID
	Y6	.896 ^{***}	0,278	VALID
	Y7	.869 ^{***}	0,278	VALID
	Y8	.840 ^{***}	0,278	VALID
	Y9	.824 ^{***}	0,278	VALID
	Y10	.834 ^{***}	0,278	VALID

Sumber: Data olah SPSS Ver 31, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai r hitung dari setiap item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari nilai r tabel (0,278). Oleh karena itu, seluruh pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4. 12. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,953	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.10, variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan yang telah dinyatakan valid pada tahap uji validitas sebelumnya. Nilai Cronbach's Alpha tersebut jauh melampaui batas minimal reliabilitas sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel Beban Kerja (X1) memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dinyatakan sangat reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. 13. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,963	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang tercantum pada Tabel 4.11, variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,963 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimum reliabilitas sebesar 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja (X2) dinilai reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya

Tabel 4. 14. Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,953	10

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

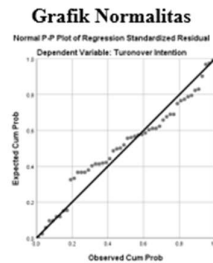
Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y), diketahui bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini

Uji Normalitas

Tabel 4. 15. Uji Normalitas X1,X2,Y One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,27893764
Most Extreme Differences	Absolute	0,143
	Positive	0,86
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Di PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)



Sumber: Data olah SPSS Ver 31, 2025
Gambar 4. 5 Grafik Normal

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual pada variabel dependen *Turnover Intention*, terlihat bahwa titik-titik data cenderung menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, secara umum pola sebaran residual masih mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi mendekati normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,915	4,668		4,266	0,000		
	Beban Kerja	0,402	,115	0,475	3,486	0,000	0,756	1,323
	Motivasi Kerja	0,146	,111	0,179	1,312	0,196	0,756	1,323

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data olah SPSS Ver 31, 2025

Tabel 4.16 menyajikan hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,756 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,323. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF masih berada di bawah batas maksimum 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga hubungan antar variabel independen tidak saling memengaruhi secara berlebihan dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17. Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	19915,000	4668,000		4266,000	<,001
	Beban Kerja	.402	.115	.475	3486,000	<,001
	Motivasi Kerja	.146	.111	.179	1312,000	0,196

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data SPSS Ver 31. 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 4.17, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,402 dengan nilai t hitung sebesar 3,486 dan tingkat signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* diterima

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20. Variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	19,915	4,186		4,266	0,000
	Beban Kerja (X1)	0,402	0,115	0,475	3,486	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,146	0,111	0,179	1,312	0,196

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Tabel 4.20 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 19,915 + 0,402X_1 + 0,146X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) : Nilai konstanta sebesar 19,915 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *Turnover Intention* (Y) diperkirakan berada pada angka 19,915. Nilai konstanta ini signifikan secara statistik (Sig. = 0,000 < 0,05), yang menandakan bahwa konstanta memiliki makna dalam model regresi dan mencerminkan tingkat dasar *turnover intention* pegawai ketika variabel independen tidak diperhitungkan
2. Koefisien regresi Beban Kerja (X1) : Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,402 dan bernilai positif, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Secara interpretatif, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,402 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kecenderungan untuk berpindah kerja juga semakin meningkat
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) : Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,146 dengan nilai signifikansi 0,196 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Meskipun koefisien regresi bernilai positif, pengaruh yang dihasilkan secara statistik tidak cukup kuat untuk menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*. Dengan demikian, perubahan pada tingkat motivasi kerja tidak secara langsung memengaruhi tingkat *turnover intention* pegawai dalam penelitian ini

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 21. Uji Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)

Correlations				
		Beban Kerja	Motivasi Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.494**	.563***
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.494**	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003
	N	50	50	50
Turnover Intention	Pearson Correlation	.563***	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	
	N	50	50	50
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025				

Berdasarkan Tabel 4.21, penarikan kesimpulan dalam analisis koefisien korelasi Pearson bivariat dilakukan dengan mengacu pada beberapa dasar pengambilan keputusan, yaitu nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dan nilai koefisien korelasi Pearson (r hitung).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bivariat beban kerja dan motivasi kerja sama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan beban kerja sebagai variabel yang menunjukkan hubungan paling dominan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24. Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	0,341	0,313	5.39009
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Mengacu pada data yang tersaji dalam Tabel Model Summary, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,341. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan mampu menjelaskan 34,1% variasi pada variabel *Turnover Intention*. Dengan kata lain, lebih dari separuh

kecenderungan *turnover intention* pegawai dapat dipengaruhi oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki peran yang cukup substansial serta saling berkaitan dalam membentuk kecenderungan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja tertentu dan beban kerja yang dirasakan secara berlebihan cenderung menunjukkan respons perilaku yang tercermin dalam tingkat *turnover intention* yang berbeda

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,313 memperlihatkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model regresi tetap memiliki tingkat kelayakan yang baik. Hal ini menegaskan bahwa model yang digunakan tidak bersifat bias dan mampu merepresentasikan hubungan antarvariabel secara cukup akurat

Adapun sisa variasi sebesar 65,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta faktor personal pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang kompleks dan tidak dipengaruhi oleh satu atau dua faktor semata, melainkan oleh interaksi berbagai aspek organisasi dan individu

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 25. Uji Statistik T Variabel Beban Kerja (X1)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	22,786	4,154		5,485	0,000
	Beban Kerja	0,477	0,101	0,563	4,721	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial pada Tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,721, yang secara nyata lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,010.

Tabel 4. 26. Uji Statistik T Variabel Motivasi Kerja (X2)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	28,423	4,417		6,434	0,000
	Motivasi Kerja	0,338	0,107	0,413	3,145	0,003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial pada Tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,145, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,010

Uji F Simultan

Tabel 4. 27. Uji Statistik F Variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	707,328	2	353.664	12.173	<,001 ^b
	<i>Residual</i>	1365.492	47	29.053		
	Total	2072.820	49			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS Ver 31, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 12.173. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,190 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 50 (n - k - 1)$.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa F hitung (12,173) > F tabel (3,190). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) tercatat sebesar < 0,001, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian pengantaran pada PT Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan

analisis regresi linier berganda terhadap 50 responden, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, baik dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, tekanan pekerjaan, kompleksitas tugas, maupun pemahaman pekerjaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk memiliki niat keluar dari organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, tekanan psikologis, serta menurunkan kenyamanan kerja, sehingga mendorong munculnya Turnover Intention
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, meskipun pegawai memiliki tingkat motivasi tertentu, hal tersebut belum tentu secara langsung menurunkan atau meningkatkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Turnover Intention, seperti kondisi kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan, maupun faktor eksternal di luar organisasi
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa 52,6% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja tidak signifikan secara parsial, kombinasi antara beban kerja dan motivasi kerja tetap memiliki peran dalam memengaruhi Turnover Intention pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Aflah, F. R., & Hamdani, M. F. (n.d.). *Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. 21.
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200-3211.
- Ariyani, D. (n.d.-a). *PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG TANGERANG SELATAN*.

- Ariyani, D. (n.d.-b). *PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAMULANG TANGERANG SELATAN*.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023a). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 9.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023b). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 9.
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024a). *Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas*. 4(3).
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024b). *Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas*. 4(3).
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66-70.
- Hidayat, R. Z. M., Robbina, M. A. F. R., Sari, E. N., Azizah, W., & Iskandar, A. F. (2024). PERAN PROGRAM PENGENALAN DALAM MENINGKATKAN ENGAGEMENT KARYAWAN: PENDEKATAN BERBASIS TEORI MOTIVASI. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 69–79. <https://doi.org/10.54259/manabis.v3i2.2822>
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN WORKPLACE WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5701>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024a). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024b). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemi.v2i1.1407>
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- 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), 117-126.

- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., Siwu, H. F. D., & Ratulangi, U. S. (2024). *PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN MINAHASA*. 24.
- Lestari, S. (2023). Analisis Algoritma Regresi Linear Sederhana dalam Memprediksi Tingkat Penjualan Album KPOP. *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi*, 2(1), 199–209. <https://doi.org/10.55123/insologi.v2i1.1692>
- Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). *THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE COVID-19 PANDEMI ERA (CASE STUDY AT THE SATPOL-PP OFFICE OF TOMOHON CITY)*.
- Masita, I. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION*.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (n.d.). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UD ADLI DI DESA SUKAJADI KECAMATAN PERBAUNGAN*.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Putri, A. R., & Hasanati, N. (2022). Motivasi kerja dan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 85–96.
- Rampai, B. (n.d.). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF*.
- Rohani, I. D., & Aryani, D. N. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 1310–1330. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1471>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (n.d.). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS) Oleh :*
- Sari, D. P., & Widodo, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–55.
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, & Ahmad Gunawan. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sulaeha, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Terminalindo Jakarta Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2958-2972.

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Di PT. Pos Indonesia Jakarta Barat (Persero) (Pada Bagian Pengantaran)

- Sutrisno, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Kencana.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (n.d.). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.
- Tafonao, Y. (2023a). *HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN*. 6.
- Tafonao, Y. (2023b). *HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN*. 6.
- Wahyuni, A., Fatimah, E. S., & Arifin, B. S. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 14–32. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i1.117>
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi*. 7.
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65-74.