

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *JOB EMBEDDEDNESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA DIVISI MARKETING PT MUSAWA LAND DI KOTA SEMARANG

Dysta Shafira Oktaviani ¹⁾ Ratih Hesty Utami ²⁾ Qristin Violinda ³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Email : dystashafira@gmail.com ; ratihhesty@upgris.ac.id ;
qviolinda@upgris.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine what factors influence Turnover Intention in Marketing Division employees at PT Musawa Land in Semarang City. The population used in this study are all marketing division employees in the PT Musawa Land and the sample used is 112 employees with the slovin formula, using a probability sampling technique with a random sampling method. Data analysis in this study used the SPSS 24 program. Testing the hypothesis with a multiple linear regression approach. The results of the analysis and discussion show that the variables have a partial effect, namely; Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention, Job Embeddedness has a negative and significant effect on Turnover Intention, Workload has a positive and significant effect on Turnover Intention for Marketing Division employees at PT Musawa Land in Semarang City.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land di Kota Semarang. Populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan divisi marketing di PT Musawa Land dan sampel yang digunakan adalah 112 karyawan dengan rumus *slovin*, menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode sampel *random sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Pengujian hipotesis dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel berpengaruh secara parsial yaitu; *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang.

Kata kunci : *Job Satisfaction, Job Embeddedness, Beban Kerja, Turnover Intention*

A. PENDAHULUAN

Pencapaian organisasi untuk mencapai tujuan tidak lepas dari operasional SDM. Pekerja sebagai sumber daya manusia tidak hanya menjadi pengunjuk rasa untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga subjek atau penghibur. Mereka dapat menjadi organisator, pelaku, dan pengatur yang memainkan peran yang konsisten dalam memahami tujuan organisasi, dan mereka dapat mengembangkan refleksi, emosi, dan keinginan yang dapat memengaruhi cara pandang mereka dalam bekerja (Aidil et al., 2022). Sumber daya manusia menentukan efektivitas organisasi karena merupakan aspek penting dari bisnis apa pun. Perusahaan perlu

mempertahankan bakat mereka karena mereka menginginkan orang yang baik, produktif, dan berbakat. Dukungan optimal dari sumber daya manusia perusahaan dapat menciptakan keunggulan perusahaan. Hal ini berdampak pada banyaknya perusahaan yang bermasalah dengan turnover intention (Bulolo & Ratnasar, 2020).

Turnover merupakan wujud nyata dari turnover intention yang berdampak pada perusahaan atau organisasi. Tingkat perputaran yang tinggi adalah ukuran masalah di perusahaan (Fitriantini et al., 2020). Niat untuk menjual dapat diartikan sebagai perubahan tenaga kerja dari organisasi. Pengurangan dapat berupa pengunduran diri, pemindahan dari unit organisasi, pemecatan, atau kematian anggota organisasi (Ariyati & Mahera, 2018).

Penelitian dilakukan di PT Musawa Land, salah satu perusahaan real estate di Semarang. Musawa Land siap menghadapi tantangan di tahun-tahun mendatang dengan lebih meningkatkan kemampuan dan upaya seluruh tim untuk mewujudkan visinya Pastikan produk yang memiliki segmen pasar yang jelas dan dapat dengan mudah diserap pasar. Musawa Land berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang membangun sistem tata kelola perusahaan yang unggul dan melindungi konsumen secara efektif. Berdasarkan prinsip kemitraan jangka panjang yang saling menguntungkan, Musawa Land berkomitmen untuk bekerja sama dengan konsultan, kontraktor, pemasok material, pemasok tenaga kerja, investor, pemilik lahan, bank/kreditur, pemerintah, dan mitra di sekitar wilayah pengembangan. dengan prinsip kepercayaan dengan mitra komunitas.

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara pada manager SDM PT Musawa Land pada tanggal 25 Juli 2022 dan melampirkan data jumlah pekerja Divisi Marketing yang keluar masuk sebagai berikut;

Tabel 1.1
Data Turnover Pekerja PT Musawa Land 2022
Divisi Marketing

Bulan	Total Pekerja Awal	Masuk (Pekerja)	Keluar (Pekerja)	Total Pekerja Akhir
Januari	186	15	7	194
Febuari	194	9	11	192
Maret	192	13	2	203
I LTO 3 BULAN				
$LTO = \frac{20}{196} \times 100 = 10,2\%$				
April	203	6	22	187
Mei	187	4	28	163
Juni	163	12	19	156
II LTO 3 BULAN				
$LTO = \frac{69}{169} \times 100 = 40,8\%$				

Sumber : PT Musawa Land 2022

Berdasarkan hasil data yang dilampirkan bahwa jumlah pekerja yang keluar masuk selama enam bulan terakhir mengalami permasalahan *turnover* yang tinggi. Perusahaan menghitung LTO selama 3 bulan sekali untuk melihat jumlah perputaran pekerja divisi marketing yang keluar masuk perusahaan. Di bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 yang di hitung selama 3 bulan sekali terdapat tingkat *turnover* pekerja marketing yang cukup tinggi dimana pada hitungan LTO pertama bulan Januari, Februari Maret nilai LTO sebesar 10,2%, sedangkan pada hitungan LTO kedua bulan April, Mei, Juni nilai LTO sebesar 40,8%. Dapat disimpulkan bahwa turnover yang tinggi pada bulan April, Mei, Juni.

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job satisfaction*, *job embeddedness* dan beban kerja. Kepuasan kerja bersifat pribadi dan terkait dengan peristiwa masa lalu. Orang dengan kepuasan kerja tinggi cenderung tidak berganti pekerjaan, dan orang dengan kepuasan kerja rendah lebih skeptis untuk bertahan dan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan mereka (Muhammad et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Elfenso & Andani, 2022), dan (Muhammad et al., 2022) hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job embeddedness* dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan terikat satu sama lain dalam suatu komunitas di dalam suatu organisasi, sehingga mengakibatkan individu menetap atau tetap bekerja (Syaefudin & Prayekti, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Monika & Nurmaya, 2021), (Ananda & Pane, 2018), dan (Syaefudin et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dalam waktu yang tersedia atau terlalu sulit bagi seorang karyawan (Ariyati & Mahera, 2018). Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu berat dan memakan waktu terlalu lama, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan penyakit karyawan karena terlalu banyak bekerja, yang dapat mempengaruhi peningkatan niat perusahaan untuk keluar (Hardi et al., 2019). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2020), (Buulolo & Ratnasar, 2020), dan (Hardi et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi variabel turnover intention secara positif serta signifikan.

Berdasarkan fenomena masalah-masalah yang ada diatas maka peneliti memiliki ketertarikan untuk menganalisis permasalahan dengan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Satisfaction, Job Embeddedness dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land di Kota Semarang”**.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah keadaan emosi yang nyaman yang dihasilkan dari individu yang menilai pekerjaannya sebagai suatu pencapaian atau mencerminkan nilai pekerjaannya (Putri, 2022). *Job* ukuran kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Utami &

Sitohang, 2019). *Job satisfaction* juga dapat didefinisikan sebagai semangat dan kepuasan kerja (Sunaryo et al., 2022). *Job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dan perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima pekerja dan tingkat yang menurut mereka seharusnya mereka terima (Chalim, 2018). Penelitian ini mengacu pada pengertian dari (Utami & Sitohang, 2019).

Indikator *job satisfaction* menurut Tarigan (2020) adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervisor*), teman sekerja (*co-workes*), promosi (*promotion*), dan upah (*pay*).

Pengertian *Job Embeddedness*

Job Embeddedness adalah jaringan yang mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan (Astamarini, 2019). *Job embeddedness* didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa terhubung atau terintegrasi dengan lingkungan kerjanya (Sholikhah & Christian, 2021). *Job embeddedness* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya, yang dipengaruhi oleh aspek on-the-job (di tempat kerja) dan di luar pekerjaan (out-of-work) (Lutfi et al., 2020). *Job embeddedness* merupakan suatu struktur dengan dua komponen besar, organisasi dan non-organisasi, yang membuat orang ingin bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutampi et al., 2019). Penelitian ini mengacu pada pengertian dari (Astamarini, 2019).

Indikator *job embeddedness* menurut Mitchell dalam Dea (2015) adalah hubungan (*link*), kesesuaian (*fit*), dan pengorbanan (*sacrifice*).

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kelompok atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos et al., 2018). Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang menimbulkan stres, seperti: B. Pekerjaan yang menuntut kerja cepat membuat perbedaan, dan stres kerja meningkatkan fokus (Ali et al., 2022). Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dan tuntutan kerja atau tuntutan yang harus diselesaikan (Zetli, 2019). Penelitian ini mengacu pada pengertian dari (Rolos et al., 2018).

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018) indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standart pekerjaan.

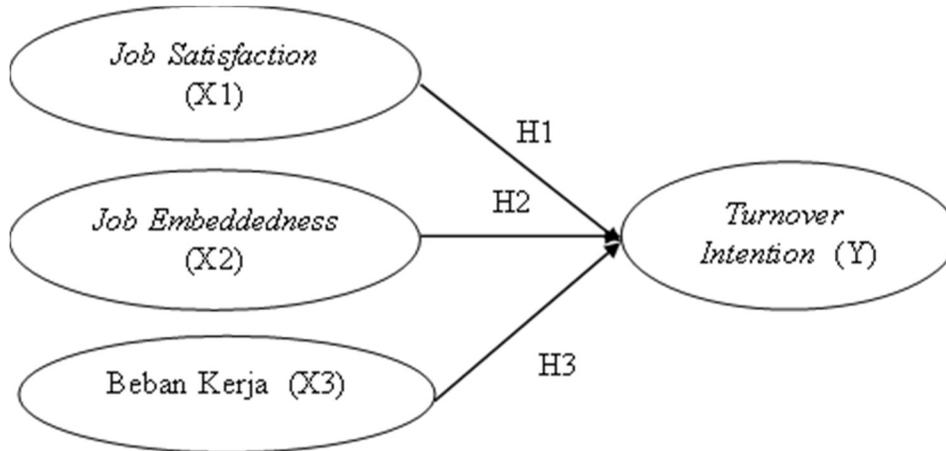
Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah proses dimana seorang individu atau kelompok meninggalkan perusahaan dan harus mencari pengganti untuk posisi yang ditinggalkan (Astamarini, 2019). *Turnover intention* merupakan suatu bentuk kondisi dimana seseorang memiliki niat untuk keluar dari suatu perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Prayogi et al., 2019). *Turnover Intention* adalah kemauan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan tentunya berdampak pada produktivitas karyawan (Soelton & Atnani, 2018). *Turnover intention* mengacu pada bagaimana karyawan ingin meninggalkan

pekerjaannya (Mardikaningsih & Arifin, 2020). Penelitian ini mengacu pada pengertian dari (Prayogi et al., 2019).

Indikator turnover intention menurut Simamora dalam Takdir et al., (2021) yaitu, *Intention to quit* (Niat untuk keluar), *Job search* (Pencarian Pekerjaan), dan *Thinking of quit* (Berpikir untuk keluar).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Sumber: Axelsia & Hadi, (2022) yang di kembangkan oleh peneliti 2022
Keterangan:

—————> Pengaruh antar variabel X dan Y secara parsial

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberi skor statistik. Menurut Sugiyono, (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan menguji hipotesis yang diberikan, digunakan untuk analisis data statistik. Artinya peneliti akan menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data penelitian ini dan mengolah data melalui program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja divisi marketing PT Musawa Land di Kota Semarang dengan total 156 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sehingga berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 112 sampel Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land di Kota Semarang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

D. HASIL DAN

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Adapun table hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,580	4,887		6,462	,000
	Job Satisfaction	-,221	,071	-,268	-3,124	,002
	Job Embeddedness	-,183	,075	-,183	-2,442	,016
	Beban Kerja	,350	,065	,478	5,372	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 31,580 - 0,221 X_1 - 0,183 X_2 + 0,350 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai α sebesar 31,580 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, dan Beban Kerja maka variabel *Turnover Intention* bernilai 31,580.
- b. β_1 (nilai koefisien regresi X_1), yaitu sebesar - 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel *Turnover Intention* sebesar - 0,221.

- c. β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar - 0,183. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan variabel *Turnover Intention* sebesar - 0,183.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Beban Kerja* mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,350.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Menurut Sanusi dalam Setiawati, (2021) Uji t dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi yaitu 5%, hipotesis di terima jika nilai signifikansi <0,05 yang berarti bahwa secara parsial variabel bebas X berpengaruh nyata terhadap variabel terikat Y.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,580	4,887		6,462	,000
	Job Satisfaction	-,221	,071	-,268	-3,124	,002
	Job Embeddedness	-,183	,075	-,183	-2,442	,016
	Beban Kerja	,350	,065	,478	5,372	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berikut ini hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel 2 bahwa:

a. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar - 3,412 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang.

b. Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil bahwa uji t_{hitung} sebesar -2,442 dengan nilai signifikan $0,016 <$

0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 5,372 dengan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar persentase yang menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat nilai Adjusted R^2 sebagai faktor pengaruh ($1 - \text{Adjusted } R^2$). Berikut ini merupakan hasil uji data koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,721	3,15016
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Job Embeddedness, Job Satisfaction				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber : Data primer yang diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, dan Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing sebesar 72,1% sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar - 3,412 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat *Job Satisfaction* semakin menurun *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Agar kontribusi, pengabdian, moral kerja, dan kedisiplinan karyawan meningkat, maka perusahaan harus membangun *job satisfaction* pada karyawan dengan sebaik mungkin. Berdasarkan hasil karakteristik responden pendidikan terakhir karyawan dominan SMA dimana karyawan yang paling banyak minat untuk bekerja di marketing dengan keinginan memiliki kepuasan kerjanya tersendiri seperti mendapatkan bonus,dll. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elfenso & Andani, 2022), dan (Muhammad et al., 2022) hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar - 2,442 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat *Job Embeddedness* semakin menurun *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi dan komunitas yang ada, maka karyawan akan merasa senang bekerja dan melakukan tugas serta kewajibannya dengan baik, sehingga mampu mengurangi dampak terhadap *turnover* (Nabella, 2021). Berdasarkan hasil karakteristik responden lama bekerja penelitian ini dominan 2-4 tahun bekerja di mana paling banyak karyawan mengalami *embeddedness* di pertengahan bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Monika & Nurmaya, 2021), (Ananda & Pane, 2018), dan (Syaefudin et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian statistik pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 5,372 dengan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Sehingga semakin meningkat Beban Kerja semakin meningkat *Turnover Intention* Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. Berdasarkan data usia responden pada penelitian ini dominan di

usia 25 – 35 Tahun termasuk kategori generasi Y dimana memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan merasa beban kerja terlalu banyak di bandingkan dengan generasi Z. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriantini et al., 2020), (Bulolo & Ratnasar, 2020), dan (Hardi et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* secara positif serta signifikan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja divisi marketing PT Musawa Land di Kota Semarang.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aidil, M., Suyono, & Pentana, S. (2022). Pengaruh Organizations Climate dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 107–122.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ananda, F., & Pane, A. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Psikologia : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologia*, 12(1), 1–20.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), Hal 430-436.
- Axelsia, C. R., & Hadi, C. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention pada Pekerja Bidang Food & Beverage selama Pandemi COVID-19. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 704–710.
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Deafridhinetri, M. (2015). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 65–94.

<https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1402>

- Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction pada Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 464. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2020). Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 332–352. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235>
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Nugroho, S. H., & Afifah, S. (2021). The Relationship Of Organizational Justice And Job Embeddedness On Turnover Intention With Mediation Of Organizational Commitment. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 29(1), 335–346. <http://ijpsat.ijshjournals.org>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif (T. Chandra (ed.); Revisi 200)*. Zifatama Publisher.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Ratnawati, A., Sudarti, K., & Mubarak, M. H. (2020). Job Embeddedness: a Strategy to Reduce Voluntary Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 271–282.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 37–42.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>

Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (ALFABETA (ed.))*. anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).

Syaefudin, M. F., & Prayekti. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. *E B B a N K*, 11(2), 57–64.

Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38–50.

Utami, P. R., & Sitohang, M. K. (2019). Effect Of Organizational Culture Intensity On Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 116. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.116-122>

Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70.

Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143.