

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Employee Turnover Intention of Siti Khodijah Hospital Pekalongan. The total population used is 250 employees. The sampling technique used was purposive sampling; a sample of 72 respondents was obtained with sample criteria, namely employees in the nursing department with a minimum service period of one year, both men and women. Data collection is carried out using questionnaires. The analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS program version 22. The results showed that (1) workload significantly positively affects turnover intention, with a significant value of $0.000 < 0.05$. (2) The work environment significantly negatively affects turnover intention, with a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) Work motivation significantly negatively affects turnover intention, with a significance value of $0.001 < 0.05$. (4) Workload, work environment, and work motivation significantly affect turnover intention with a significance value 0.000. This research implies that retaining quality employees can help companies achieve their goals. Factors that affect turnover intention are workload, work environment, and work motivation.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Motivation, and Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Siti Khodijah Pekalongan. Jumlah populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 250 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling didapatkan sampel sebanyak 72 responden dengan kriteria sampel yaitu karyawan di bagian keperawatan dengan masa kerja minimal satu tahun, baik laki-laki maupun perempuan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa, (1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. (4) beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Implikasi dari penelitian ini adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya. Faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Turnover Intention