

WORKLOAD ANALISIS ON MARKETING TURNOVER

Desiana Dian Malasari¹, Desta Ovilini², Legawa Tegar Ramadhan³

^{1,2}Universitas Widya Dharma Pontianak

³Institut Sains dan Bisnis Internasional Singkawang

E-mail : desianad376@gmail.com¹, destaovilini18@gmail.com²,
legawategar.isbisingkawang@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on turnover intention among marketing employees at PT. Fachri Property Land Pontianak. This research employs a quantitative approach with an associative method, which seeks to identify the relationship between workload and turnover intention variables. Data were collected through a survey using questionnaires distributed to all marketing employees of PT. Fachri Property Land Pontianak. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was included as research respondents. The results of the study indicate that workload has a positive but not significant effect on turnover intention among marketing employees of PT. Fachri Property Land Pontianak. This finding suggests that although a high workload may increase employees' tendency to consider leaving the company, it is not the main factor contributing to turnover intention within the organization.

Keywords : Workload, Turnover Intention, Marketing, PT. Fachri Property Land Pontianak

ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER MARKETING

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel beban kerja dan turnover intention. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention pada karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan perusahaan, namun faktor tersebut bukanlah penyebab utama dari munculnya turnover intention di lingkungan kerja tersebut.

Kata kunci: Beban Kerja, Turnover Intention, Marketing, PT. Fachri Property Land Pontianak

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis yaitu sebagai perencana, penggerak dan pengendali aktivitas didalam perusahaan, sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam perusahaan yaitu marketing karena sebagai ujung tombak bagi perusahaan. Keberadaan marketing perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja perusahaan adalah keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intentions* merupakan sikap seorang karyawan yang memiliki sebuah pemikiran untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. *Turnover intentions* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Dengan demikian jelas bahwa *turnover intentions* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, dan suasana kerja yang tidak kondusif (Widodo, 2010). Beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intentions karyawan, antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja (Sutanto, 2013). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tingginya *turnover intentions* dari karyawan. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu menjadi suatu beban kerja. Jadi beban kerja merupakan sesuatu yang dirasa berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. PT. Fachri Property Land adalah perusahaan yang bergerak di bidang perumahan. PT. Fachri Property Land menawarkan produk perumahan yang berkualitas dengan harga yang bersaing dalam pemasaran.

Properti merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu pasar properti akan terus menerus ada karena manusia pasti butuh tempat tinggal untuk memenuhi rasa aman. Meningkat ataupun menurunnya penjualan tidak lepas dari peran karyawan terutama karyawan bidang marketing. Marketing harus mampu memasarkan hasil produksi perusahaan melalui berbagai cara, agar produk tersebut dapat dikenal dan diminati oleh masyarakat secara luas. Oleh karena itulah, tidak semua orang bisa dengan sukses bekerja di bidang marketing karena menjadi seorang marketing tidaklah mudah dan harus memiliki berbagai macam *skill*. Berdasarkan hasil observasi, penjualan beberapa bulan terakhir di PT. Fachri Property Land masih kurang maksimal, karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Setiap profesi pekerjaan tentunya memiliki tanggung jawab dan resiko yang harus dihadapi. Dan profesi marketing termasuk ke dalam profesi pekerjaan dengan beban yang berat. Karena seorang marketing harus bekerja keras untuk menjual produk guna mencapai target. Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan HRD PT. Fachri Property Land, didapatkan bahwa *turnover* menjadi salah satu masalah perusahaan. Sesuai dengan pernyataan HRD PT. Fachri Property Land melalui wawancara, mengungkapkan bahwa *turnover* atau pergantian karyawan banyak terjadi pada karyawan bagian marketing. Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai hal

tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan bagian marketing dan hasil wawancara diketahui bahwa adanya indikasi beban kerja yang tinggi.

Karyawan bagian marketing merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak perusahaan dalam pencapaian target penjualan. Beban kerja yang dihadapi oleh karyawan marketing cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian lain. Beban tersebut terkait dengan target penjualan yang harus dicapai oleh setiap marketing. Setiap hari marketing harus mencari konsumen. Selain menjual rumah yang harus sesuai dengan target, marketing juga memiliki tugas yaitu melakukan survey perumahan bersama calon konsumen yang akan membeli rumah sehingga menambah beban kerja bagi marketing. Jam kerja marketing sekitar sembilan jam, yaitu dari 08.00 sampai jam 17.00. Namun, saat bertemu dan melakukan survey dengan konsumen kadang tidak dapat ditentukan saat jam kerja. Oleh karena itu, apabila ada konsumen yang meminta bertemu dan survey di luar jam kerja atau di luar hari kerja maka marketing harus menyediakan waktu lebih. Selanjutnya, terdapat indikasi marketing mengeluh karena tidak ada gaji pokok. Marketing PT. Fachri Property Land Pontianak diberi uang transportasi sebesar lima ratus ribu per bulan dan insentif disesuaikan dengan jumlah penjualan. Target perusahaan adalah 80 unit perbulan. Oleh karena itu, banyak marketing yang tidak dapat bertahan bekerja dalam jangka waktu yang lama. Banyak marketing yang belum satu tahun bekerja sudah resign. Hal ini membuat PT. Fachri Property Land harus mencari lagi para marketing yang baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, dan merasa beban kerja yang dialami karyawan cukup berat. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “Analisis Beban Kerja Terhadap Turnover Marketing.”

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Kasmarani (2012) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan. Menurut Munandar (2012), beban kerja adalah sekumpulan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat fisik, mental, maupun emosional, tergantung pada jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang dihadapi. Menurut Layuk et al., (2019), beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: Beban kerja kuantitatif, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Dan beban kerja kualitatif, yaitu tingkat kesulitan pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Sementara itu, Handoko (2011) menjelaskan bahwa beban kerja berhubungan dengan kapasitas dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas. Jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, maka akan timbul tekanan yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas maupun kesehatannya. Dalam konteks organisasi, pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan (burnout), dan penurunan motivasi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu target pekerjaan atau tugas-

tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada satuan waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut, pertama, beban kerja diatas normal yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan. Kedua, beban kerja normal yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja. Ketiga, beban kerja dibawah normal waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka karyawan akan merasa tertekan dan cenderung mengalami stres kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan analisis beban kerja untuk memastikan distribusi kerja yang seimbang di antara karyawan.

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan suatu dorongan untuk melakukan tindakan melepaskan diri (keluar) dari sebuah organisasi disebabkan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Handoko (2018) menegaskan bahwa turnover dapat bersifat voluntary (sukarela), yaitu ketika karyawan memilih untuk keluar atas kehendaknya sendiri, atau involuntary (tidak sukarela), yakni ketika organisasi memutuskan hubungan kerja karena alasan tertentu. Fenomena turnover menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung terhadap efektivitas, efisiensi, serta biaya operasional organisasi. Sedangkan menurut Sopiah & Sangadji (2018) *turnover intention* adalah bentuk keinginan dari karyawan untuk berpindah kerja dari suatu perusahaan ke perusahaan lain. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja ke perusahaan lain dikarenakan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi turnover seperti kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor paling dominan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi dan kecil kemungkinan untuk keluar, kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Faktor selanjutnya adalah beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan (*burnout*) yang berujung pada keinginan untuk keluar. Menurut Munandar (2012), beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Kemudian sistem kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan juga menjadi faktor utama penyebab *turnover*. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang layak merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi dianggap tidak memadai, maka kemungkinan turnover meningkat Menurut Mobley (2011) terdapat tiga indikator untuk mengukur turnover intention diantaranya, adanya pikiran untuk keluar dari organisasi yang mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini. Selanjutnya adalah intensi mencari pekerjaan di tempat lain yang mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jika *turnover intention* diabaikan oleh perusahaan, maka akan memunculkan berbagai dampak negatif yang dapat mengganggu kinerja perusahaan secara umum. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk bisa melakukan upaya pencegahan atau upaya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Turnover memiliki implikasi besar bagi organisasi, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Menurut Cascio (2010), turnover menyebabkan organisasi harus menanggung biaya rekrutmen, pelatihan, serta adaptasi karyawan baru. Selain itu, turnover juga dapat menurunkan moral kerja, mengganggu kontinuitas operasional, serta menurunkan produktivitas tim. Namun demikian, dalam kondisi tertentu turnover dapat berdampak positif apabila karyawan yang keluar digantikan oleh individu dengan kompetensi lebih baik. Akan tetapi, secara umum turnover yang tinggi merupakan indikator adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena mereka berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas bisnis. Menurut Rivai dan Sagala (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Mathis dan Jackson (2017), SDM adalah individu-individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka. Lebih lanjut, Mangkunegara (2020) menyebutkan bahwa manajemen SDM memiliki fungsi strategis dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi. Melalui pendekatan yang sistematis, organisasi dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*), serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Artinya, SDM bukan sekadar faktor produksi, tetapi juga merupakan mitra strategis dalam proses pencapaian visi organisasi. Dalam konteks bisnis modern, SDM tidak lagi dipandang sebagai beban biaya (*cost center*), melainkan sebagai *strategic partner* yang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas SDM meliputi kemampuan, sikap, motivasi, serta kreativitas sangat menentukan keberhasilan setiap strategi, termasuk strategi pemasaran. Secara keseluruhan, tinjauan pustaka menunjukkan bahwa SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga modal intelektual yang harus dikelola secara efektif agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja organisasi. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuan jangka panjangnya secara berkelanjutan.

Marketing

Pemasaran (*marketing*) merupakan salah satu fungsi utama dalam organisasi yang berperan penting dalam menciptakan nilai (*value creation*) bagi pelanggan serta memastikan keberlanjutan perusahaan. Pemasaran (*marketing*) merupakan aktivitas yang berfokus pada proses mengenali kebutuhan dan keinginan konsumen, lalu mengembangkan produk, menetapkan harga, melakukan promosi, serta mendistribusikan produk untuk

memuaskan pelanggan. Marketing tidak akan berhasil tanpa keterlibatan dan kompetensi SDM yang memadai. Menurut Tjiptono (2017), manusia adalah elemen paling dinamis dalam bauran pemasaran (*marketing mix*). SDM marketing bertanggung jawab dalam membangun hubungan dengan pelanggan, memahami perilaku konsumen, dan menyampaikan nilai produk kepada pasar. Assauri (2019) menambahkan bahwa peran SDM dalam pemasaran mencakup kegiatan analisis pasar, negosiasi, komunikasi, pelayanan pelanggan, dan penciptaan citra positif perusahaan. SDM yang profesional dan berintegritas mampu menjadi representasi perusahaan di mata konsumen. Kompetensi SDM marketing mencakup kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul. Dalam konteks marketing, kompetensi mencakup kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan menyampaikan pesan dengan efektif kepada pelanggan. Kemampuan analisis pasar, yaitu memahami tren, kebutuhan, dan perilaku konsumen. Kemampuan negosiasi dan persuasi, untuk meyakinkan konsumen terhadap nilai produk. Kreativitas dan inovasi, dalam menciptakan strategi pemasaran yang menarik. Etika dan tanggung jawab sosial, untuk menjaga citra perusahaan di mata publik. Menurut Kotler dan Armstrong (2018), tenaga pemasar juga harus memiliki kemampuan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen di era digital. Oleh karena itu, keberhasilan pemasaran tidak hanya ditentukan oleh strategi, tetapi juga oleh kualitas dan motivasi tenaga pemasar. Menurut Kotler dan Keller (2016), pemasaran adalah proses sosial dan manajerial di mana individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui penciptaan, penawaran, serta pertukaran produk bernilai dengan pihak lain. Pemasaran tidak hanya sekadar menjual produk, tetapi juga membangun hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pelanggan. Sementara itu, Stanton (2014) mendefinisikan pemasaran sebagai suatu sistem keseluruhan dari kegiatan bisnis yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa guna memuaskan kebutuhan pasar sasaran serta mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa pemasaran bersifat strategis dan terintegrasi, karena melibatkan koordinasi antarbagian dalam perusahaan, termasuk sumber daya manusia. Kotler dan Armstrong (2018) menambahkan bahwa pemasaran modern berfokus pada penciptaan nilai pelanggan (*customer value*) melalui pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan keinginan konsumen. Artinya, perusahaan harus berorientasi pada pelanggan, bukan hanya pada produk. Hal ini menuntut keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi untuk membangun pengalaman pelanggan (*customer experience*) yang positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intentions karyawan bagian marketing di PT. Fachri Property Land Pontianak. Penelitian dilaksanakan di PT. Fachri Property Land Pontianak selama dua bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing, dan karena jumlahnya terbatas maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian atau disebut sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, wawancara dengan pihak HRD dan beberapa karyawan marketing, untuk memperoleh data pendukung seperti profil perusahaan dan data turnover. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intentions*. Data yang diperoleh kemudian

diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan dan mengetahui sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan marketing untuk keluar dari perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 66 responden khususnya dibagian marketing yang bekerja di PT. Fachri Property Land Pontianak. Untuk memberikan gambaran umum mengenai responden, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendapatan, lama bekerja, pendidikan dan status pernikahan.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	45%
Perempuan	36	55%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa dari 66 responden, diketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 36 responden atau 55%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan mendominasi dalam penelitian ini. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 30 responden atau 45%, hal ini membuktikan bahwa responden perempuan lebih menyukai pekerjaan marketing.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
< 21	3	5%
21-30	54	82%
31-40	8	12%
>40	1	2%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, bahwa dapat dilihat dari 66 responden sebanyak 3 responden berusia < 21 tahun atau 5%. Sementara itu sebanyak 54 responden yang berusia 21 sampai dengan 30 tahun atau 82% yang bekerja sebagai marketing di PT. Fachri Property Land Pontianak. Untuk usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 8 responden atau 12%. Responden yang usianya lebih dari 40 tahun sebanyak 1 responden atau 2% yang bekerja menjadi marketing.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan

Komposisi responden berdasarkan pendapatan per bulan pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Pendapatan per Bulan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp. 2. 000.000	25	38%
Rp. 2.000.000 – 5.000.000	37	56%
Rp. 5.000.000– 10.000.000	3	5%
Rp. 10.000.000– 20.000.000	1	2%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, bahwa dari 66 responden, dapat diketahui responden yang berpenghasilan di bawah Rp. 2jt sebanyak 25 responden atau 38%. Responden yang berpenghasilan antara Rp. 2jt – Rp. 5jt sebanyak 37 responden atau 56%, sedangkan responden yang berpenghasilan antara Rp. 5jt –Rp. 10jt sebanyak 3 responden atau 5%. Responden yang berpenghasilan antara Rp. 10jt – Rp. 20jt sebanyak 1 responden atau 2%

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Komposisi responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 3 bulan	25	38%
3 – 12 bulan	15	23%
12 - 24 bulan	15	23%
>24 bulan	11	17%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, bahwa dari 66 responden dapat diketahui lama bekerja responden kurang dari 3 bulan sebanyak 25 responden atau 38%. Responden dengan lama bekerja 3 sampai dengan 12 bulan sebanyak 15 responden atau 23%, sedangkan responden dengan lama bekerja 12 sampai dengan 24 bulan sebanyak 15 responden atau 23%. Sementara responden dengan lama bekerja lebih dari 24 bulan sebanyak 11 responden atau 17%.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	12	18%
D3	14	21%
Sarjana (S1)	40	61%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, bahwa dari 66 responden dapat diketahui responden berlatar belakang pendidikan SMA 18%, sementara responden dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 14 responden atau 21%. Responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 responden atau 61%.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Komposisi responden berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Menikah	16	24%
Belum Menikah	50	76%
Jumlah	66	100%

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, bahwa dari 66 responden dapat diketahui bahwa responden dengan status sudah menikah sebanyak 16 responden atau 24%. Sementara responden dengan status belum menikah sebanyak 50 responden atau 76%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak, diperoleh temuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja

yang dirasakan oleh karyawan memang cenderung meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat dan tidak menjadi faktor utama yang mendorong niat tersebut. Dengan kata lain, karyawan masih mampu menoleransi beban kerja yang diberikan dan belum menjadikannya alasan utama untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Munandar (2014), beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan yang banyak) dan beban kerja kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Apabila beban kerja terlalu tinggi, maka karyawan berpotensi mengalami stres kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja. Namun, apabila karyawan memiliki kemampuan yang memadai, dukungan rekan kerja, dan sistem penghargaan yang adil, maka beban kerja tinggi dapat dihadapi dengan baik tanpa menimbulkan keinginan untuk keluar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak kemungkinan memiliki ketahanan kerja (*work resilience*) dan motivasi intrinsik yang cukup tinggi. Dalam dunia kerja marketing, beban kerja yang tinggi sering kali dianggap sebagai tantangan, bukan hambatan. Karyawan dengan orientasi pada hasil (*achievement oriented*) justru melihat target yang besar sebagai peluang untuk memperoleh komisi, bonus, atau pengakuan. Hal ini dapat menjelaskan mengapa meskipun beban kerja tinggi, turnover intention tidak meningkat secara signifikan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga memperkuat teori dari Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa turnover intention tidak hanya disebabkan oleh faktor beban kerja, melainkan juga oleh kepuasan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, serta keadilan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan dukungan dari atasan, serta memperoleh kompensasi yang layak, cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks PT. Fachri Property Land, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial yang baik dapat meredam dampak negatif dari beban kerja tinggi. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, temuan ini memiliki kesamaan dan perbedaan tertentu. Penelitian oleh Dewi dan Ardana (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan hotel di Bali, di mana tingginya beban kerja menyebabkan stres dan kelelahan emosional sehingga mendorong keinginan untuk keluar. Namun, perbedaan hasil dengan penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pada pekerjaan marketing, tantangan dan tekanan sering kali dianggap sebagai bagian dari proses pencapaian target, sedangkan pada pekerjaan pelayanan seperti hotel, beban kerja tinggi lebih mudah memicu stres emosional. Sementara itu, penelitian oleh Saputra dan Handayani (2021) juga menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dapat menjadi tidak signifikan apabila perusahaan memiliki sistem kompensasi dan penghargaan yang memadai. Hal ini sejalan dengan kondisi PT. Fachri Property Land, di mana karyawan marketing mendapatkan insentif berdasarkan pencapaian target. Dengan demikian, walaupun beban kerja tinggi, karyawan merasa usahanya sebanding dengan hasil yang diterima. Selain itu, faktor kepemimpinan dan budaya organisasi juga diduga berperan dalam menurunkan niat keluar kerja. Menurut Luthans (2011), kepemimpinan yang suportif dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. Jika atasan memberikan dukungan, arahan, dan penghargaan atas hasil kerja, maka karyawan akan merasa dihargai dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan di PT. Fachri Property Land tampaknya mampu menciptakan iklim kerja

yang kondusif sehingga beban kerja tidak menjadi masalah utama. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja memang memiliki potensi untuk memengaruhi turnover intention, namun bukan satu-satunya faktor penentu. Dalam konteks PT. Fachri Property Land Pontianak, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan manajerial, sistem insentif, dan motivasi individu memiliki peranan yang lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan faktor-faktor positif tersebut serta tetap memperhatikan distribusi beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan marketing PT. Fachri Property Land Pontianak, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan beban kerja dapat mendorong munculnya niat karyawan untuk berpindah kerja, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Dengan kata lain, beban kerja bukanlah faktor utama yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan marketing di PT. Fachri Property Land Pontianak tampaknya masih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan target yang diberikan. Mereka memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga mampu memandang beban kerja sebagai tantangan yang dapat memberikan peluang untuk meraih prestasi dan penghargaan. Hal ini diperkuat oleh adanya sistem insentif dan bonus yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian target penjualan, sehingga karyawan merasa bahwa upaya dan kerja keras mereka sepadan dengan hasil yang diperoleh. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun pimpinan juga berperan dalam menurunkan niat untuk berpindah kerja. Dukungan manajerial, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Oleh karena itu, meskipun beban kerja tinggi, karyawan masih merasa puas dan termotivasi untuk tetap bertahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa turnover intention merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal. Dalam konteks PT. Fachri Property Land Pontianak, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kompensasi yang adil, dukungan dari pimpinan, serta peluang pengembangan diri tampaknya memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja itu sendiri. Hal ini juga menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan kebijakan dan sistem kerja yang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, selama karyawan merasa didukung, dihargai, dan mendapatkan imbalan yang sepadan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mempertahankan sistem insentif yang adil, memperhatikan kondisi psikologis karyawan, serta menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat meminimalkan risiko turnover intention meskipun beban kerja yang dihadapi relatif tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnomo, Ilham. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13.
- Chandra, T & Priyono., (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance – Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131 – 140. ISSN 1913-9020.
- Griffin, R. W., (2002). *Manajemen* (Jil. 1, Ed. Ke-7). Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. 05(01)
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kasmarani, M. K., (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 1, No. 2, PP. 767-776.
- Layuk, A. S., Gunawan, & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Sungguminasa. *Jurnal of Management*, 02(01), 1-17.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional dan Service pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(02), 57-67.
- Nitisemito, Alex. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghava Indonesia.
- Noviyanto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 04(06).

Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). IAIN Salatiga.

Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 03(01), 24-31

Qurtibi, A, M, A. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Tangerang: PT. Bintang Harapan Sejahtera.

Rahmawati, Swasto dan Prasetyo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi KPP Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 2 Nomor 8.

Rivai, V & Sagala, E. J., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.

Rolos, S., & Runawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 06(04), 19-27.

Rukajat, A. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Deepublish.

Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk Cabang Bogor).

Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian di Lengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 08(01), 1-15.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps

Suwatno dan Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

- Swagerina, M. S., (2004). Perbandingan Tingkat Potensi Burnout Karyawan Berdasarkan Variabel Demografi Di Hotel Quality Yogyakarta, *Tesis*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasi
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PLS Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.