

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

##### **2.1.1 Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan**

Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge (2015:97) adalah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian serta mengusulkan bahwa kepuasan dan keinginan untuk meninggalkan sebuah posisi bergantung pada seberapa baik individu itu mencocokkan kepribadiannya dengan sebuah pekerjaan.

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan tertinggi dan perputaran terendah ketika kepribadian dan pekerjaan cocok. Poin penting dari model ini adalah bahwa orang-orang yang memiliki pekerjaan yang kongruen dengan kepribadiannya seharusnya lebih puas dan kurang beresiko mengundurkan diri dibandingkan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang tidak kongruen dengan kepribadiannya.

#### **2.2 *Turnover Intention***

##### **2.2.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* menurut Robbins & Judge (2015:128) adalah *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang pekerja memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan ketersediaan opsi pekerjaan lain. Menurut Maulidah et al., (2022) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Manurung & Sihombing (2023)

*turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan ataupun pekerjaannya saat ini.

Dari beberapa pendapat tersebut bahwa *turnover intention* adalah pikiran atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini secara sukarela atau tidak, karena ada pekerjaan atau perusahaan yang lebih baik.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Masita (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

1. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

### **2.2.3 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Windon et al., (2019) ada tiga variabel yang menggambarkan perilaku penarikan:

1. Berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*), mengacu pada saat seorang karyawan mempertimbangkan untuk berhenti
2. Niat untuk mencari (*intention to search*), mengacu pada keputusan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi
3. Niat berhenti (*intention to quit*), mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi suatu saat nanti.

Menurut Maulidah et al., (2022) ada tiga indikator dalam *turnover intention* yaitu:

1. Pikiran untuk berhenti

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 sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## **2.3 Beban Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Luh et al., (2017) adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Menurut Koesomowidjojo (2021:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan setiap karyawan dalam waktu yang telah ditentukan baik menggunakan fisik maupun mental.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor beban kerja menurut Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja ialah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi dari beban kerja eksternal berupa status kesehatan (faktor somatis), jenis kelamin, usis, postur tubuh, dan motivasi, kepuasan hasrat, ataupun persepsi (faktor psikis). Hal ini dikarenakan kondisi fisik dapat berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini dinyatakan bahwa kondisi fisik seorang karyawan harus tetap sehat dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud ialah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

### a. Lingkungan Kerja

Di mana lingkungan kerja yang nyaman tentunya pasti akan berpengaruh terhadap ketenangan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud ialah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat ataupun sarana bantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

### c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menuntaskan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, istirahat shift kerja sampai dengan pengkajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan sebab beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Indikator Beban Kerja**

Beban kerja memiliki indikator, Menurut Koesomowidjojo (2021:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Dewi & Agustina (2021) adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Robbins & Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari beberapa pendapat tersebut bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dalam perusahaan baik perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:120) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

### **2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2015:50), indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Gaji

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, yang berdasarkan tuntutan kerja, tingkat ketrampilan, serta pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pendidikan karyawan juga turut mempengaruhi tingkat kemungkinan karyawan dalam melakukan perbandingan gaji dengan karyawan lain dengan level yang sama di perusahaan yang berbeda. Jika gaji yang diterimanya lebih rendah daripada gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan

terhadap gaji. Karena itu, menentukan besaran gaji harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 3. Promosi

Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya. Selain itu, promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial. Promosi yang dilakukan dengan cara yang adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.

### 4. Pengawasan

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

### 5. Rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

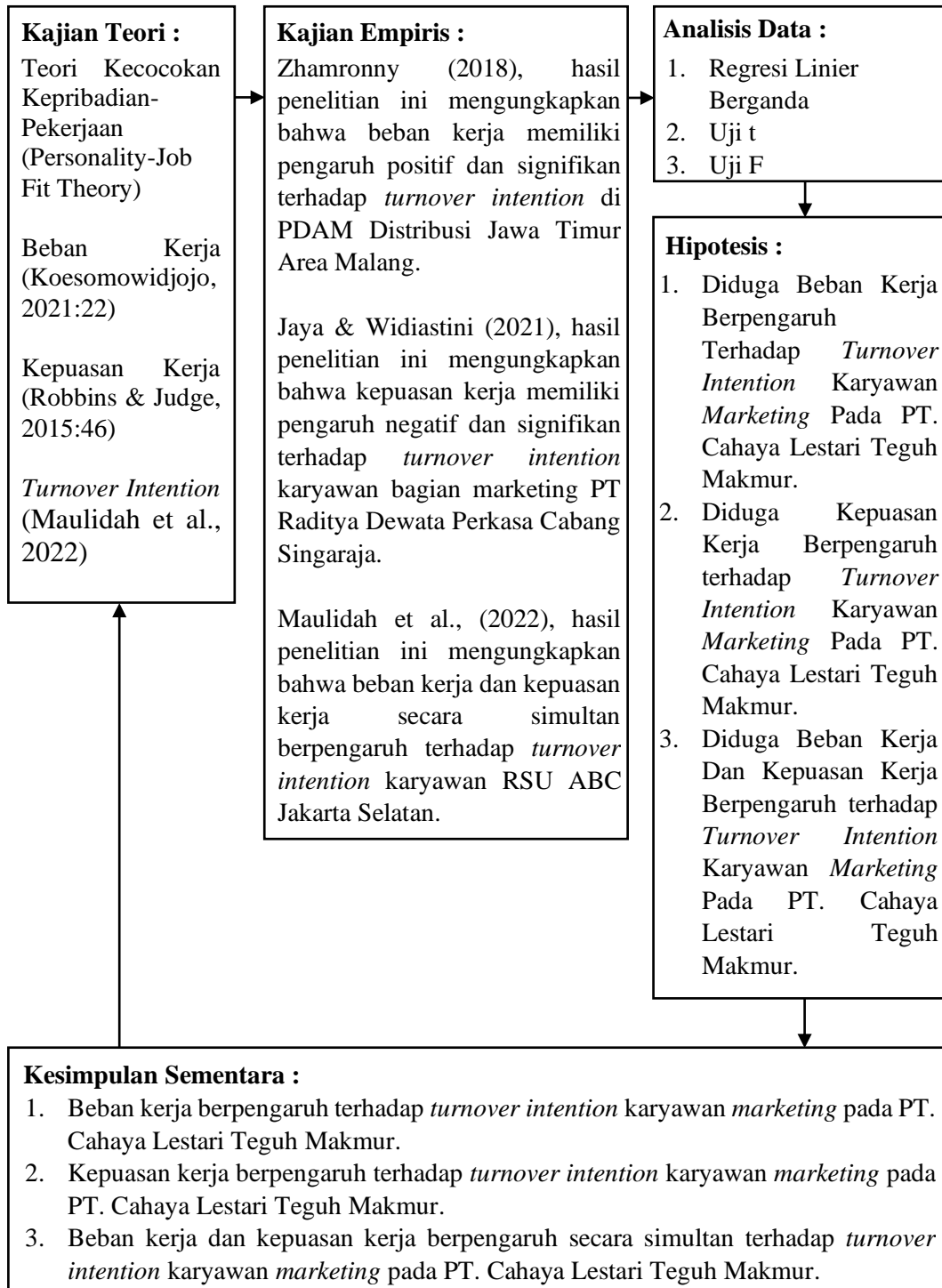
No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Maulidah et al., (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan	Perbedaan penelitian ini di mana obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
2	Manurung & Sihombing (2023)	<i>The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. Astra International Tbk-Tso Auto 2000</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Pada PT. Astra International Tbk-Tso Auto 2000	Perbedaan penelitian ini di mana obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
3	Zhamronny (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PDAM distribusi Jawa Timur area Malang	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PDAM distribusi area jawa timur malang	Perbedaan penelitian ini di mana tidak ada variabel kepuasan kerja (X2) dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
4	Luh et al., (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Hotel Amanusa Di Nusa Dua	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua.	Perbedaan penelitian ini di mana tidak ada variabel kepuasan kerja (X2) dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
5	Jaya & Widiastini (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian <i>Marketing</i> PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian <i>marketing</i> PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja	Perbedaan penelitian ini di mana tidak ada variabel beban kerja (X1) dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
6	Dewi & Agustina (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri <i>Money Changer</i> di Kuta, Badung	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri <i>Money Changer</i> di Kuta, Badung.	Perbedaan penelitian ini di mana tidak ada variabel beban kerja (X1) dan obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
7	Winda et al., (2019)	<i>Factors Affecting Turnover Intention of Ohio State University Extension Program Assistants</i>	Data menunjukkan hubungan yang signifikan antara usia karyawan, masa kerja, kepuasan kerja, kepuasan atasan, komitmen organisasi, dan niat berpindah.	Perbedaan penelitian ini di mana obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.
8	Chun Chiat & Aisyah Panatik (2019)	<i>Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation- Hygiene Theory: A Systematic Literature Review</i>	Kontribusi dari makalah ini adalah untuk mengungkap keragaman pemahaman tentang motivasi dan faktor kebersihan dalam teori Herzberg dan untuk memberikan pemetaan konseptual untuk perencanaan selanjutnya riset.	Perbedaan penelitian ini di mana tidak ada variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta obyek yang digunakan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang dilakukan.

Sumber: Data diolah tahun 2023

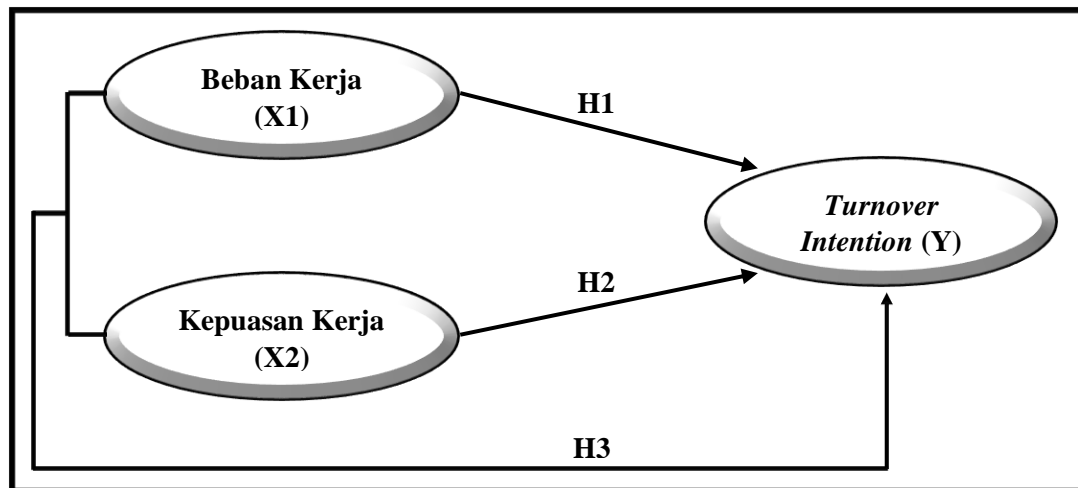
## 2.6 Kerangka Pemikiran

### 2.6.1 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.6.2 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

Beban kerja menurut Luh et al., (2017) adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Menurut Koesomowidjojo (2021:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zhamronny (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Luh et al., (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Amanusa Di Nusa Dua”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa di Nusa Dua. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

H1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

### **2.7.2 Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur**

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015:46) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Menurut Dewi & Agustina (2021) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya & Widiastini (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian *Marketing* PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja”, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja. Menurut Dewi & Agustina (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Pradnyana Artha Mandiri *Money Changer* di Kuta, Badung”, hasil penelitian ini

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri *Money Changer* di Kuta, Badung. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

H2 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur

### **2.7.3 Diduga Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur**

*Turnover intention* Menurut Robbins & Judge (2015:128) adalah *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang pekerja memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan ketersediaan opsi pekerjaan lain. Menurut Maulidah et al., (2022) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Manurung & Sihombing (2023) *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan ataupun pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manurung & Sihombing (2023) dengan judul “*The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at PT. Astra International Tbk-Tso Auto 2000*” hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* Karyawan Pada PT. Astra International Tbk-Tso Auto 2000. Menurut Maulidah et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan” hasil penelitian ini

mengungkapkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

H3 : Diduga Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Marketing* Pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur