

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan melalui pelatihan, kompensasi, serta sistem kerja yang fleksibel. Salah satu tantangan utama dalam MSDM adalah *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk keluar dari tempat kerja yang dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja berlebih, kurangnya fleksibilitas, dan rendahnya komitmen terhadap organisasi. PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso, meskipun tumbuh sejak tahun 2017, menghadapi masalah *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan komitmen karyawan (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada 56 karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Teknik *total sampling* digunakan karena jumlah populasi kecil. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Artinya, semakin tinggi fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel—beban kerja, fleksibilitas kerja, dan komitmen karyawan—berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan komitmen karyawan menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan niat keluar. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang fokus pada fleksibilitas kerja dan peningkatan komitmen dapat secara efektif menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: beban kerja, fleksibilitas kerja, komitmen karyawan, *turnover intention*

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a critical role in improving employee performance and retention through training, compensation, and flexible work systems. One of the main challenges in HRM is turnover intention—employees' intent to leave the organization—which can be influenced by factors such as excessive workload, lack of flexibility, and low organizational commitment. Despite experiencing growth since its establishment in 2017, PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso is currently facing high employee turnover rates. This study aims to analyse the impact of workload, work flexibility, and employee commitment on turnover intention. A quantitative correlational research design was employed to examine the influence of workload (X1), work flexibility (X2), and employee commitment (X3) on turnover intention (Y) among 56 employees of PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analysed using validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression, F-test, t-test, and the coefficient of determination (R^2). Total sampling was applied due to the small population size. The research findings indicate that workload does not have a significant effect on turnover intention. However, both work flexibility and employee commitment have a significant negative effect on turnover intention. This means that the higher the level of work flexibility and employee commitment, the lower the employees' desire to leave the company. Simultaneously, the three variables—workload, work flexibility, and employee commitment—have a significant effect on turnover intention, with employee commitment emerging as the most dominant factor in reducing turnover intention. These results suggest that HR strategies focusing on enhancing work flexibility and fostering employee commitment can effectively reduce employee turnover intention.

Keywords: workload, work flexibility, employee commitment, turnover intention