

# **PENGARUH KEPUASAAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SINAR MAS BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Norlaila Sari<sup>1</sup>, Susiladewi<sup>2</sup>, Prihatini Ade Mayvita<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 19.31.0726

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 060102181

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 0019057201

**Email : norlailasari@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan menganalisis:Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Kepuasan Kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis. Populasi berjumlah 67 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus dan sampel penelitian sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin dengan hasil uji F hitung  $104.910 > F$  table 3.15. Hasil penelitian kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan di Sinar Mas Banjarmasin dengan t hitung  $5.077 > t$  tabel 1.6698. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Karyawan menunjukkan hasil t hitung  $3.383 > t$  tabel 1.6698. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dengan pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, ,beban kerja, *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze: Job Satisfaction has an effect on Employee Turnover intention at PT Sinar Mas Banjarmasin. Workload has an effect on employee turnover intention at PT Sinar Mas Banjarmasin. Job Satisfaction and workload have an effect on Employee Turnover intention at PT Sinar Mas Banjarmasin. This research method uses the type of research used is explanatory research, namely research that explains the causal relationship between variables through testing the hypothesis. The population of 67 employees with the sampling technique used was the Census and a sample of 67 people. Data collection techniques using Kueisoner with Likert scale. Data analysis using multiple linear regression F test and t test. The results showed that there was an effect of job satisfaction and workload simultaneously influential on turnover intention Employees in Sinar Mas Banjarmasin with the results of F count test  $104.910 > F$  table 3.15. The results of work satisfaction research partially influence employee turnover intention in Sinar Mas Banjarmasin with t count

5.077 > t table 1.6698. The partial test results show that workload influences Employee Turnover intention shows the results of t count 3.383 > t table 1.6698. This means that  $H_a$  is accepted with the statement that workload has an effect on employee turnover intention at Sinar Mas Banjarmasin.

**Keywords: Turnover Intention, work culture, Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Sehubungan dengan masalah turnover invention karyawan yang terjadi selama ini dikarenakan ada beberapa hal menurut Falconi (2001) menguraikan beberapa penyebab turnover, antara lain: a. Kesempatan promosi b. Kesempatan pembayaran c. Ketidak puasan terhadap pekerjaan itu sendiri d. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.

Turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Sementara menurut Cascio (2003) turnover adalah keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Mobley, Horner dan Hollingsworth, dalam Grant dkk, 2001). Robbins (2006) menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (voluntary turnover) maupun secara tidak sukarela (involuntary turnover). Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Selain berdampak terhadap organisasi, turnover juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (voluntary turnover), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi adalah involuntary turnover sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

Hal ini berhubungan dengan masalah kepuasan mereka yang kurang diperhatikan dengan baik ada beberapa masalah dalam perusahaan yang terjadi pada turnover karyawan tersebut adalah dari tingkat keluar masuknya karyawan sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Turnover Invention Karyawan Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keluar	Masuk	Labor Turn Over
Januari	72 Orang	3 Orang	1 Orang	4.2
Februari	70 Orang	2 Orang	4 Orang	2.9
Maret	72 Orang	0 Orang	0 Orang	0
April	71 Orang	0 Orang	0 Orang	0
Mei	71 Orang	1 Orang	1 Orang	1.4
Juni	71 Orang	1 Orang	0 Orang	1.4
Juli	70 Orang	0 Orang	0 Orang	0
Agustus	70 Orang	2 Orang	0 Orang	2.9
September	68 Orang	3 Orang	2 Orang	4.4
Oktober	68 Orang	1 Orang	2 Orang	1.5
November	69 Orang	2 Orang	0 Orang	2.9
Desember	67 Orang	0 Orang	1 Orang	0
	Jumlah	15 Orang	11 Orang	

(Sumber: PT Sinas Mass Banjarmasin 2020)

Dari data terlihat sejak bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 jumlah karyawan yang keluar mencapai 15 orang sedangkan labor turn over tertinggi terjadi pada bulan September 2020 mencapai 4,4% yang dihitung dengan cara jumlah tenaga kerja yang berhenti selama satu bulan

di bagi jumlah total tenaga kerja pada pertengahan bulan dikali 100, Nathis (2001;103).

Tingkat labour turn over yang dikatakan tinggi adalah tingkat labour turn over yang mencapai 2% sampai dengan 5% ini dikatakan mempunyai masalah pada suatu perusahaan. Sedangkan yang terjadi pada Gadget Mart Banjarmasin di beberapa bulan menunjukkan angka diatas 2% bahkan mencapai diatas 3% Marihot Tua (2002;291). Data menunjukkan bahwa tahun 2016 jumlah karyawan yaitu 67 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 15 orang sedangkan yang direkrut berjumlah 11 orang. Dilihat dari data menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah, makin banyak yang keluar berarti mereka kurang mempunyai komitmen pada perusahaan. Selain itu karyawan yang keluar tersebut disebabkan dari gaji mereka yang kurang, kemudian insentif mereka juga kurang sehingga berakibat pada masalah keuangan mereka yang kurang dan mereka menjadi tidak merasa nyaman bekerja ditempat tersebut.

Hasil dari data tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar tidak seimbang dalam pekerjaan mereka sehingga dari data pekerjaan tersebut tidak mencapai kinerja yang diharapkan sebagaimana mestikanya. Hasil data tersebut berhubungan dengan cara perusahaan meningkatkan kinerja yang diharapkan dalam memahami cara kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam sebuah perusahaan tersebut. Maka dari itu, yang perlu diperhatikan pada saat kinerja seorang karyawan menurun tersebut. Oleh karena itu, kinerja yang baik akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena kinerja yang baik tersebut dapat memberikan keuntungan pada perusahaan akan datang. Maka pada dasarnya dengan cara yang diharapkan adalah dapat memahami masalah yang terjadi dalam perusahaan.

Salah satu cara untuk menilai kepuasan karyawan dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap

positif merupakan cerminan dari perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dijalannya. Sebaliknya jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya hal tersebut bisa dilihat dari cara karyawan bersikap dan mengerjakan pekerjaannya. Menurut Muchinsky (Soedjono, 2005:26) “variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, reward and job performance*”. Variabel-variabel tersebut berkaitan satu sama lain dalam menunjukkan indikasi mengenai keadaan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan oleh tingkat absensi dan turn over, dan reward yang rendah juga kinerja yang setabil atau meningkat. Jika yang ditunjukkan sebaliknya maka kepuasan kerja pada kondisi rendah.

Mobley (2011) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover dibagi menjadi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Sedangkan faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan karir. Hal ini berarti bahwa terjadinya turnover adalah karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan terutama dalam hal dalam memahami masalah karyawan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Indikasi *Turnover intention* selain perilaku bolos kerja dan datang terlambat tersebut di atas juga terlihat dari pegawai yang kurang antusias dalam bekerja. Ketika peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai yang sedang menjalani hukuman berupa penurunan pangkat, ada indikasi tidak kerasan di tempat kerja sehingga ingin dimutasi ke unit kerja lain.

Selama ini yang terjadi dari masalah Kepuasan Kerja karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin dalam proses untuk mencapai hasil tersebut ternyata masih terdapat berbagai kekurangan. Dari informasi yang telah diperoleh dari karyawan HRD PT Sinar Mas Banjarmasin, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawan yang tidak disiplin waktu, rendahnya kepedulian dan

tanggungjawab, minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, dan karyawan kurang memiliki inisiatif dalam mengajukan ide-ide baru.

Selain itu permasalahan lain dari tingkat budaya kerja seorang karyawan dinilai dari hasil yang akan dicapainya. Menurut Hasibuan (2013) Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. budaya kerja yang diharapkan adalah dari 1) Pemahaman terhadap makna bekerja; 2) Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan; 3) Sikap terhadap lingkungan pekerjaan; 4) Sikap terhadap waktu; 5) Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja; 6) Etos kerja; dan 7) Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Budaya kerja merupakan hasil dari proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari. karena budaya kerja merupakan sikap mental yang dikembangkan untuk selalu mencari perbaikan, penyempurnaan dan/atau peningkatan terhadap apa yang telah dicapai. Budaya kerja dikembangkan antara lain dengan mempertimbangkan ajaran-ajaran agama, konstitusi (peraturan perundang-undangan), kondisi sosial dan budaya setempat. Oleh karena yang diharapkan adalah perubahan budaya kerja harus berjalan secara terencana, terstruktur, komprehensif dan berkelanjutan. Budaya kerja ditanamkan atau diubah melalui perubahan nilai-nilai organisasi (Kotler, 2012). Dari beberapa aspek tersebut dari budaya kerja tersebut juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja seorang pegawai dalam memahami masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi seorang pegawai karena pada dasarnya jika seorang karyawan merasa puas maka akan membuat mereka tidak akan menjuah atau berhenti bekerja. Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut. 1)

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator: (1) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja. (2) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki. 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator: (1) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja. (2) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. 3) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator: (1) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan. (2) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Selain itu masalah dari yang terjadi selama ini masih sangat kurang karena kebanyakan karyawan harus melaksanakan pekerjaan disesuaikan dengan pekerjaan mereka. Karyawan harus bekerja lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Maka berdasarkan kondisi dilapangan yang akan diteliti tentang “Pengaruh Turnover dan budaya kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan menganalisis:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover intention Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover intention Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin.
3. Kepuasan Kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Turnover intention Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover intention*

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Culpepper (2011) menyebutkan *Turnover intention intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *Turnover intention* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Keinginan berpindah kerja (*Turnover intention intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012).

Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor – faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (Novliadi, 2007: 10-12):

- 1) Usia.
- 2) Lama Kerja Tingkat pendidikan dan intellegensi
- 3) Keterikatan terhadap perusahaan

### **Beban Kerja**

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanian, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Faktor-

faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) yaitu: Faktor eksternal dan Faktor internal.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

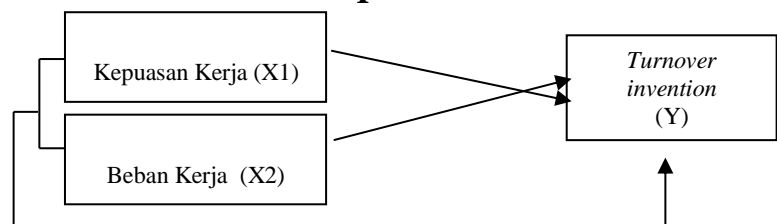
Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan
- 3) Kepuasan terhadap supervisor

### **Kerangka Pikir dan Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni variabel kepuasan kerja dan beban kerja karyawan sebagai variabel bebas dan variabel *Turnover invention* sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Diagram Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Dengan Y**



Keterangan

X<sub>1</sub> = Hermansyah (2015), Wilson Lisan (2016), Rachmawati Meita Oktaviani (2014),

X<sub>2</sub> = Hermansyah (2015), Wilson Lisan

(2016), Rachmawati Meita Oktaviani (2014),

Y = Rachmawati Meita Oktaviani (2014), Ni Kadek Eni Juniari (2015), Hera Dzaki Astuti (2015),

### Hipotesis

Berdasarkan gambar di atas maka di jabarkan sebagai berikut.

Ha : ada Pengaruh Kepuasan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Sinar Mas Banjarmasin”

Ha : “ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Sinar Mas Banjarmasin”

Ha : “ada Pengaruh Turnover Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Mas Banjarmasin”

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis. Populasi berjumlah 67 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sensus dan sampel penelitian sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda uji F dan uji t.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil deskriptif

#### Kepuasan kerja

Hasil dari jawaban responden diketahui bahwa

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

No	indikator	Alternatif Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan diri sendiri	17	27	33	53	12	19	0	0	0	0
2.		22	36	31	50	9	15	0	0	0	0
3.		21	34	34	55	7	11	0	0	0	0
4.		15	24	34	55	13	21	0	0	0	0

5.		19	31	32	52	11	18	0	0	0	0
	Jumlah	94	152	164	265	52	84	0	0	0	0
	Rata-rata	19	30	33	53	10	17	0	0	0	0
6.	Rekan kerja dan atasan	16	26	41	66	5	8.1	0	0	0	0
7.		25	40	30	48	7	11	0	0	0	0
8.		19	31	29	47	14	23	0	0	0	0
	Jumlah	60	97	100	161	26	42	0	0	0	0
	Rata-rata	20	32	33	54	8.7	14	0	0	0	0
9.	supervisor	18	29	33	53	10	16	1	1.6	0	0
10.		19	31	34	55	9	15	0	0	0	0
11.	Jumlah	18	29	33	53	11	18	0	0	0	0
	Rata-rata	55	89	100	161	30	49	1	1.6	0	0
		18	30	33	54	10	16	0.3	0.5	0	0

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kepuasan kerja diketahui indikator tertinggi adalah supervisor yang menjawab selalu berjumlah 18 orang (30%) yang menjawab sering berjumlah 33 orang (54%) dan yang menjawab kadang-kadang berjumlah 10 orang (16%). Hal ini berarti bahwa mereka akan puas saat pekerjaan yang dinilai oleh supervisor baik dan membuat mereka bekerja dengan baik dan taat pada peraturan perusahaan. Sebaliknya saat supervisor kurang baik dan bersahabat maka mereka akan bosan dalam bekerja.

#### Beban Kerja

Hasil penelitian tentang beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja**

No	indikator	Alternatif Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Faktor internal	17	27.4	33	53.2	12	19.4	0	0	0	0
2.		22	35.5	31	50.0	9	14.5	0	0	0	0
3.		21	33.9	34	54.8	7	11.3	0	0	0	0
4.		15	24.2	34	54.8	13	21.0	0	0	0	0
5.		19	30.6	32	51.6	11	17.7	0	0	0	0
	Jumlah	94	152	164	264	52	84	0	0	0	0
	Rata-rata	19	30	33	53	10	17	0	0	0	0
6.	Faktor internal	25	40.3	30	48.4	7	11.3	0	0	0	0
7.		16	25.8	41	66.1	5	8.1	0	0	0	0

8.		19	30.6	29	46.8	14	22.6	0	0	0	0
9.		18	29.0	33	53.2	10	16.1	1	1.6	0	0
10.		19	30.6	34	54.8	9	14.5	0	0	0	0
11.		18	29.0	33	53.2	11	17.7	0	0	0	0
12.		19	30.6	33	53.2	10	16.1	0	0	0	0
	Jumlah	109	176	203	327	59	95	1	1.6	0	0
	Rata-rata	18	29	34	55	10	16	0.2	0.3	0	0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang telah diteliti bahwa indikator yang tertinggi responden yang menjawab selalu berjumlah 18 orang (29%) yang menjawab sering berjumlah 34 orang (55%) dan yang menjawab kadang-kadang berjumlah 10 orang (16%). Hal ini berarti beban kerja yang bertambah akan membuat karyawan berpikir kurang baik terhadap perusahaan sementara insentif mereka kurang diberikan serta penggajian yang terkadang tidak sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan.

#### Turnover Intention

Hasil penelitian tentang turnover intention dari jawaban responden diketahui bahwa

Tabel 4 Turnover Intention

No	indikator	Alternatif Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Usia	17	27.4	33	53.2	12	19.4	0	0	0	0
2.		22	35.5	31	50.0	9	14.5	0	0	0	0
	Jumlah	39	63	64	103	21	34	0	0	0	0
	Rata-rata	20	31	32	52	11	17	0	0	0	0
3.	Lama Kerja	21	33.9	34	54.8	7	11.3	0	0	0	0
4.		15	24.2	34	54.8	13	21.0	0	0	0	0
	Jumlah	36	58	68	110	20	32	0	0	0	0
	Rata-rata	18	29	34	55	10	16	0	0	0	0
5.	Tingkat pendidikan dan intellegensi	19	30.6	32	51.6	11	17.7	0	0	0	0
6.		25	40.3	30	48.4	7	11.3	0	0	0	0
7.		16	25.8	41	66.1	5	8.1	0	0	0	0
	Jumlah	60	97	103	166	23	37	0	0	0	0
	Rata-rata	20	32	34	55	7.7	12	0	0	0	0
8.	Keterikatan terhadap perusahaan	19	30.6	29	46.8	14	22.6	0	0	0	0
9.		18	29.0	33	53.2	10	16.1	1	1.6	0	0

10.		19	30.6	34	54.8	9	14.5	0	0	0	0
	Jumlah	56	90	96	155	33	53	1	1.6	0	0
	Rata-rata	19	30	32	52	11	18	0.3	0.5	0	0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang telah diteliti bahwa indikator yang tertinggi responden yang menjawab selalu berjumlah 18 orang (29%) yang menjawab sering berjumlah 34 orang (55%) dan yang menjawab kadang-kadang berjumlah 10 orang (16%). Hal ini berarti beban kerja yang bertambah akan membuat karyawan berpikir kurang baik terhadap perusahaan sementara insentif mereka kurang diberikan serta penggajian yang terkadang tidak sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan.

#### Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji regresi dari ketiga variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	r	t <sub>hitung</sub>	Sig	Keterangan
Konstanta	3.901				
Kepuasan Kerja (X1)	0.482	0.536	5.077	0.013	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0.312	0.390	3.383	0.000	Signifikan
t <sub>tabel</sub>	= 1.6698		F <sub>hitung</sub>	= 104,910	
r <sub>tabel</sub>	= 0.2461		Sig F	= 0,000	
R	= 0,875		F <sub>tabel</sub>	= 3.15	
R Square	= 0,766				

Persamaan regresi tersebut adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.901 + 0,428 + 0.312 + e$$

Perhitungan menunjukkan bahwa nilai konstan dari *turnover intention* adalah 3.901, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa makin positif nilai konstant tersebut maka adalah ada kenaikan masalah dan mereka akan mengalami ketidakpuasan pada masalah kepuasan dan beban kerja karyawan tersebut, hal ini memberikan kontribusi pada turnover perusahaan.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,428, hal ini berarti makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka mereka tidak akan berpindah pada pekerjaan tersebut

dan sebaliknya makin tidak puas karyawan pada pekerjaannya maka kemungkinan karyawan akan mengalami *turnover intention* di PT Sinar Mas Banjarmasin. Hal ini ada pengaruh positif pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebab kenaikan tersebut berakibat pada saat karyawan tidak puas maka akan terindikasi karyawan akan berusaha *turnover intention* pada perusahaan dan mereka akan keluar dari perusahaan tersebut.

Variabel beban kerja berpengaruh positif sebesar 0,312, hal ini berarti makin baik beban kerja di dalam perusahaan maka mereka tidak akan berpindah dari tempat ia bekerja dan sebaliknya makin tidak baik beban kerja di perusahaan ditempat bekerjanya maka mereka akan terjadi *turnover intention* di PT Sinar Mas Banjarmasin. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh beban kerja yang selama ini dikerjakan oleh pihak karyawan yang dibebankan kepada mereka berakibat masalah pada diri mereka berkeinginan untuk berhenti dari perusahaan.

### Hasil uji T

Hasil uji t menunjukkan dari parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

Tabel 6 Hasil Uji T

No	Variabel	T hitung	T tabel
1.	Kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	5.077	1.6698
2.	Beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>	3.383	1.6698

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari uji t tersebut atau uji secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian tersebut dari table 4.11 menunjukkan bahwa dari nilai

1. Hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 5.077 > t tabel 1.6698, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Hal ini bermakan bahwa makin baik kepuasan kerja seorang karyawan maka

mereka tidak akan berkeinginan untuk pindah dari perusahaan dan sebaliknya makin kurang puas mereka pada perusahaan maka makin mereka berhasrat untuk pindah dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

2. Hasil uji t didapatkan bahwa t hitung 3.383 > t tabel 1.6698, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada maka ada kemungkinan besar mereka akan pindah dari perusahaan dan sebaliknya makin kurang beban kerja mereka maka makin besar harapan mereka kepada perusahaan agar tetap tinggal diperusahaan tersebut.

### Hasil Uji F

Hasil uji F simultan dari ketiga variabel yang telah dihitung menggunakan komputerisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 7

Hasil Uji F Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.032	2	112.516	104.910	.000 <sup>a</sup>
	Residual	68.640	64	1.073		
	Total	293.672	66			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian F hitung 104.910 > F table 3.15, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Secara keseluruhan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dan beban kerja tersebut memberikan pengaruh kepada *Turnover intention* perusahaan. Sebab saat karyawan merasa puas dan beban kerja mereka menurun maka harapan mereka



kepada perusahaan akan lebih tinggi dan mereka akan tetap berada diperusahaan tersebut.

### **Implikasi dan Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diharapkan adalah kepada para pemegang pimpinan terutama kepada pihak manajerial perusahaan di PT Sinar Mas Banjarmasin. Bagi pihak manajerial PT. Sinar Mas Banjarmasin hendaknya lebih memperhatikan dengan baik kepuasan kerja karyawan dilihat dari cara penggajian mereka dan kemudian pemberian bonus kepada karyawan. Oleh karena kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan/supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan survey kepuasan kerja, untuk mengetahui moral karyawan, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Salah satu yang dilakukan karyawan saat ia merasa tidak puas dengan pekerjaannya adalah dengan cara meninggalkan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sehubungan dengan masalah beban kerja di PT. Sinar Mas Banjarmasin hendaknya lebih memperhatikan dengan baik cara mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak terjadi lagi *turnover intention* pada seorang karyawan dan mereka dapat lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Maka dari itu pada dasarnya Beban Kerja merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota

organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan beban yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Bagi perusahaan, Beban Kerja berfungsi untuk memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, Mempromosikan stabilitas sistem sosial pada lingkungan kerja, serta membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Beban Kerja yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas, yang dapat dinilai melalui: inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, sasaran dan harapan organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi dalam organisasi. Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rendahnya niat karyawan untuk berpindah, dimana saat persepsi karyawan terhadap Beban Kerja tinggi, maka turnover karyawan rendah.

Adapun keterbatasan penelitian ini karena tidak menggunakan wawancara terkadang kurang akurasi dalam mendalami materi yang dibahas. Waktu dalam penelitian terkadang peneliti harus menunggu responden karena terkadang ada responden yang keluar dan tidak ada ditempat sehingga memakan waktu dan kuesioner harus menunggu orang yang datang tersebut menjawabnya.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* karyawan di Sinar Mas Banjarmasin karena makin baik kepuasan kerja seorang karyawan maka karyawan tidak akan mengalami *Turnover intention* dan sebaliknya makin tidak puas karyawan maka akan terjadi *Turnover intention*. Hal ini dilihat bahwa dari adanya pengaruh tersebut adalah dilihat dari mereka akan puas saat pekerjaan yang dinilai oleh supervisor baik dan membuat mereka bekerja dengan baik dan taat pada

peraturan perusahaan. Sebaliknya saat supervisor kurang baik dan bersahabat maka mereka akan bosan dalam bekerja.

2. Beban kerja berpengaruh Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin. Hal ini makin banyak beban kerja seorang karyawan maka akan terjadi *Turnover intention* Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin. Namun sebaliknya makin sedikit beban kerja maka karyawan tidak akan mengalami *Turnover intention*. Hal ini berarti beban kerja yang bertambah akan membuat karyawan berpikir kurang baik terhadap perusahaan sementara insentif mereka kurang diberikan serta penggajian yang terkadang tidak sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin. Karena kepuasan kerja dan beban kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan menjadi *Turnover intention*. Hal ini berarti beban kerja yang bertambah akan membuat karyawan berpikir kurang baik terhadap perusahaan sementara insentif mereka kurang diberikan serta penggajian yang terkadang tidak sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan

1. Bagi perusahaan, dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mereka tidak lagi ada karyawan yang *turnover intention* dengan mengurangi beban kerja sehingga mereka akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan karena perusahaan memperhatikan mereka dan menghargai mereka dalam bekerja.
2. Bagi Karyawan dapat lebih memahami pekerjaan mereka dan memperhatikan dengan benar pekerjaan mereka dengan cara mengetahui dengan baik beban kerja mereka yang harus dilaksanakan.
3. Bagi Penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan bisnis dan perusahaan

dengan menelaah bagaimana sebaiknya kepuasan kerja karyawan ditingkatkan sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberti
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed*. New York: Palgrave Macmillan.
- Dadang, Hermawan. 2013. *E-Busiess & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi. Al Fatta
- Daft, Richard. 2011. *Era Baru Manajemen*, Alih Bahasa: Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba Empat
- Dewhurst, M. 2010. *Motivating people: getting beyond money, Business Source Complete*.
- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian*. Gaya Media, Yogyakarta
- Fareed., Abidan. , Shahzad. , Umm-e-Amen. , and Lodhi.2013. *The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction*. Academy of Business & Scientific Research, Vol. 2.
- Fay, C. H. ,Thompson, M. A. 2001. *Contextual determinants of Reward System's success: An exploratory study, Human Resources*

- Management*, 40 (3), 213-226
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hasyim Batubara, Abdul. 2010. *Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Pada PT. Bumi Flora*. Vol.3 No.2 Desember 2010 ISSN : 1979 – 5408
- Hatice, O. 2012. *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Results: An Empirical Analysis in Turkish Manufacturing Industry*. Business and Economic research Journal Vol. 3(3).
- Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 4 August 2013. p. 140-153.
- Joelanda, 2011, *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panca Abadi Bersama*. Jakarta: Binus University.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- La Belle, J. E. 2005. *The paradox of safety hopes and Rewards: are you Rewarding the right behavior? Professional Safety*. 37-39.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rivai, Veithzal & Sagala Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.
- Santoso, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Prestasi. Pustaka
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2010, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi.2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto, 2009, *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implikasinya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana
- Torrington, D. , Hall, L. , & Stephen, T. 2008. *Human Resource Management* (7th ed. ). Edinburg: Pearson Education Limited.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winarsunu, Tulus. 2010. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press