

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Anggriani Husain

Universitas Ichsan Gorontalo, Indoensia
anggrianihusain@gmail.com

Alif Batu

Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the influence of Job Satisfaction (X1) and Workload (X2) on Employee Turnover at PT Amarta Multi Dinamika, Gorontalo City. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the method of path analysis (Path Analysis). The results of the first test show that the variables Job Satisfaction (X1) and Workload (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Turnover at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo City, namely 0.460 or 46%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Job Satisfaction (X1) partially has a negative and significant effect on Employee Turnover at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo City, namely -0.283 or -28.3%. The results of the third test show that the Workload variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Turnover at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo City, namely 0.716 or 71.6%.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Turnover

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,460 atau 46%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yakni sebesar -0,283 atau -28,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota sebesar 0.716 atau 71,6%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Turnover Karyawan.

PENDAHULUAN

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepersonaliaan sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi sektor usaha untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para karyawan sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas lapangan yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di luar organisasi secara luas serta sumber- sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Pekerja sebagai sumber manusia yang dimiliki oleh syarikat, sewajarnya syarikat perlu tahu bahawa kewujudan pekerja bukanlah objek atau alat tetapi sumber yang mempunyai pemikiran dan perasaan yang kemudiannya dapat mengaktifkan kuasa yang mereka ada dalam melakukan kerja. . Motivasi yang terkandung dalam diri pekerja mewakili perasaannya dalam melakukan kerja yang diberikan. Oleh itu, adalah sangat penting bagi syarikat untuk mengetahui motivasi setiap pekerja yang boleh menjadi kekuatan dalam mencapai matlamat syarikat.

Turnover intention merupakan dorongan untuk memperoleh pekerjaan lainnya, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain. *Turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan pada perusahaan atau pemberhentian yang berdampak pada terhambatnya perkembangan suatu perusahaan, Podsakoff & MacKenzie dalam Annisa Noviani Rachmah (2017).

Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir terlihat begitu tinggi tingkat perilaku *turnover* telah menjadi sebuah masalah yang besar bagi pengelola usaha. Bila tingkat *turnover* dibiarkan terus terjadi, dapat dipastikan dapat berpengaruh pada produktivitas serta aktivitas organisasi. Masalah *turnover* adalah sebuah fenomena yang selalu dialami oleh sebuah organisasi usaha, masalah ini sebetulnya akan berdampak negatif bagi organisasi usaha, contohnya, menyebabkan lonjakan pada pembiayaan tenaga kerja,

ketidakstabilan kondisi kerja serta menurunnya motivasi kerja. Organisasi akan kehilangan sumber daya manusianya hingga mengharuskannya untuk mendapatkan sumber daya manusia baru dalam mengisi posisi kerja yang lowong tersebut. Dalam masa melakukan seleksi karyawan baru maka perusahaan menderita kerugian untuk biaya serta berkurangnya hasil produksi selama proses seleksi berlangsung (Rivai, 2011).

Staw dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), berpendapat bahwasannya *turnover* merupakan sebuah masalah dikarenakan dapat menimbulkan permasalahan. Contohnya masalah personal biaya yang selalu menjadi topik pembicaraan, kondisi tersebut akan berakibat perusahaan menderita kerugian untuk biaya dan juga dampaknya kepada turunnya hasil produksi. Dikatakan bahwa, bila perusahaan mengalami permasalahan *turnover* yang besar sudah seharusnya perusahaan melakukan tindakan evaluasi guna memperkecil dampak yang akan muncul dan bisa merugikan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Johartono dalam Garnita, dkk (2014), mengatakan bahwa *Turnover* adalah keinginan untuk menarik diri daripada dunia pekerjaan dan menjadi hak setiap individu untuk membuat keputusan sama ada mau kekal atau meninggalkan syarikat.

Turnover bisa diartikan sebagai perpindahan ke perusahaan lain, mengundurkan diri, berhenti sendiri atau akibat kematian yang menimbulkan hambatan terhadap kemajuan perusahaan. Adapun beberapa alasan sehingga karyawan memiliki sikap tersebut adalah, dikarenakan para karyawan tersebut merasakan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja ataupun tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja didalam perusahaan, hal ini kemungkinan disebabkan perusahaan tidak berkemampuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dan akibatnya para karyawan dalam bekerja hanya melaksanakan tugas pokoknya saja.

Kepuasan kerja merupakan satu perkara yang penting untuk diberi perhatian, kerana jika kepuasan kerja tidak dipenuhi akan menyebabkan hasil kerja menjadi tidak baik. Kepuasan kerja pekerja mesti mendapat perhatian khusus kerana ini akan memberi kesan kepada kemajuan syarikat. Pendapat yang dikemukakan oleh Ida Ayu dan Agus S dalam Yusni M. Shofia (2013;34), bahawa kepuasan kerja adalah pemenuhan keinginan dan keperluan melalui pelaksanaan kerja. Manakala kepuasan pula ialah perasaan apabila seseorang individu mendapat apa yang diharapkan atau apa yang diperolehi melebihi jangkannya, dan kerja adalah apa yang diusahakan oleh seseorang individu dalam merealisasikan matlamat untuk mendapatkan ganjaran dalam bentuk upah atau gaji dengan menyumbang kepada tempat kerja, H.T Koesmono dalam Yusni M. Shofia (2013;33).

Dalam dunia perniagaan, perubahan dinamik sering berlaku, yang memberi kesan kepada aktiviti dalam syarikat, dan syarikat sentiasa dikehendaki mengikut arah perubahan ini. Ini akan menggalakkan pekerja yang berada dalam syarikat untuk

meningkatkan prestasi yang lebih baik, yang menyebabkan beban kerja mereka meningkat. Beban kerja yang berlebihan dan tidak mengikut keadaan yang dialami akan menyebabkan perkara negatif yang dikenali sebagai tekanan kerja.

Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan tepat pada waktunya, oleh pemimpin atau di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah satu proses yang menentukan bukan sahaja kualiti dan kuantiti produk yang dihasilkan oleh setiap pekerja, tetapi juga jumlah sumber manusia yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tempoh masa tertentu.

Menurut Siswanton dalam Nova Ellyzar, dkk (2017: 38), berkeyakinan bahwa beban kerja ialah satu siri tugas yang mesti diselesaikan oleh unit organisasi atau syarikat secara tetap, menggunakan analisis beban kerja yang sistematik, kaedah analisis beban kerja, atau pengurusan lain. Tujuannya adalah untuk mendapatkan maklumat tentang keberkesanan organisasi.

Beban kerja yang dilihat sebagai terlalu banyak kerja pada masa tertentu atau melakukan kerja yang terlalu menyukarkan pekerja sehingga boleh menyebabkan *turnover*, kerana pekerja tidak berasa puas bekerja di mana beban kerja yang semakin meningkat yang diberikan kepada pekerja akan menyebabkan keletihan fizikal dan mental serta akan menyebabkan kebosanan di tempat kerja, pekerja akan membuat pusing ganti atau meninggalkan syarikat.

PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo merupakan kantor cabang serta memiliki beberapa *counter* yang digunakan untuk memajang produk sepeda motor yang akan dijual. PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo pertama kali berdiri tanggal 06 April 2010 di Kota Gorontalo. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor otomotif, sudah barangtentu menghadapi banyaknya persaingan dari perusahaan sejenis, ataupun perusahaan lain yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Personalia di PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo yaitu (Bapak Irden Banang) yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan Survey, mengungkapkan bahwa saat ini yang menjadi permasalahan bagi perusahaan adalah tingginya tingkat *Turnover* karyawan yang terjadi di pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Hal ini didasarkan pada data yang diperoleh selamakurun waktu tiga tahun terakhir yaitu tahun 2019, 2020 dan 2021, dengan rincian kasus yaitu 8 kasus *turnover* pada tahun 2019, 5 kasus pada tahun 2020 dan 7 kasus pada tahun 2021. Berikut ini data *turnover* di PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.1.1: Kasus Turnover Karyawan PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

(Tahun 2019, 2020 dan 2021)

NO	BULAN	RESIGN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
	2019	8	66	58
	2020	5	58	53
	2021	7	53	46
	Total	20		

Sumber: PT Amarta Multi Dinamiika Kota Gorontalo, Tahun 2022

Jika melihat tabel di atas dan membandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki pada tahun 2019 (terdapat 66 orang karyawan), akan tetapi, pada tahun 2021 (total 46 karyawan), dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat *Turnover* karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Hal ini dipastikan akan sangat merugikan dan sekaligus membebani perusahaan, jika harus melakukan perekrutan karyawan baru. Dari keseluruhan karyawan yang keluar dan berpindah tempat kerja diatas, yang paling menonjol alasan mereka keluar atau pindah tempat kerja adalah masalah kurang memperoleh kepuasan didalam bekerja serta masalah beban kerja yang berlebihan yang diperoleh karyawan.

Untuk masalah beban kerja, contohnya, pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan, seperti bagian sales, sehingga menyebabkan banyak karyawan yang kewalahan dan pada akhirnya tertunda untuk diselesaikan, nanti dikerjakan pada besok harinya. Untuk kepuasan kerja, hal yang dialami adalah adanya ketidakpuasan terhadap beberapa kebijakan perusahaan seperti pemberian bonus yang tidak merata, promosi serta pemberian penghargaan yang masih mendahulukan faktor kedekatan dengan pimpinan. Diduga kedua permasalahan tersebut yang menjadi faktor terbesar penyebab terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan perusahaan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut tidak sesuai harapan, begitu besarnya tingkat *turnover* berimbas pada tidak stabilnya kondisi perusahaan, dan selanjutnya mempengaruhi produktivitas serta efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya memperhatikan faktor kepuasan kerja serta faktor beban kerja para karyawan untuk menghindari terjadi tingginya tingkat *turnover* karyawan dimasa akan datang. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, ” **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika**

Kota Gorontalo”.

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	28	60,9
Perempuan	18	39,1
Total	46	100

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
20-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100
Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
S1	6	13
Total	46	100
Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	13
1 - 4 tahun	17	37
> 4 tahun	23	50
Total	46	100

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 87%, S1 sebanyak 6 orang atau 13%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 19,6%, jumlah responden yang umurnya antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45,6%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 34,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 13%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1 - 4 tahun sebanyak 17 orang atau 37%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang

memiliki masa kerja > 4 tahun lebih banyak.

Deskriptif variabel penelitian

Semua variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot nilai dari terendah dan tertinggi akan dikalikan dengan nilai item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 46 = 46$

Rentang skala
$$\frac{230 - 46}{5} = 36,8 \text{ dibulatkan menjadi } 37$$

Kriteria Interpretasi Skor **Tabel**

Rentang Skor	Kriteria
46 – 83	Sangat Rendah
84 – 121	Rendah
122 – 159	Sedang
160 – 197	Tinggi
198 – 235	Sangat Tinggi

Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 46 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

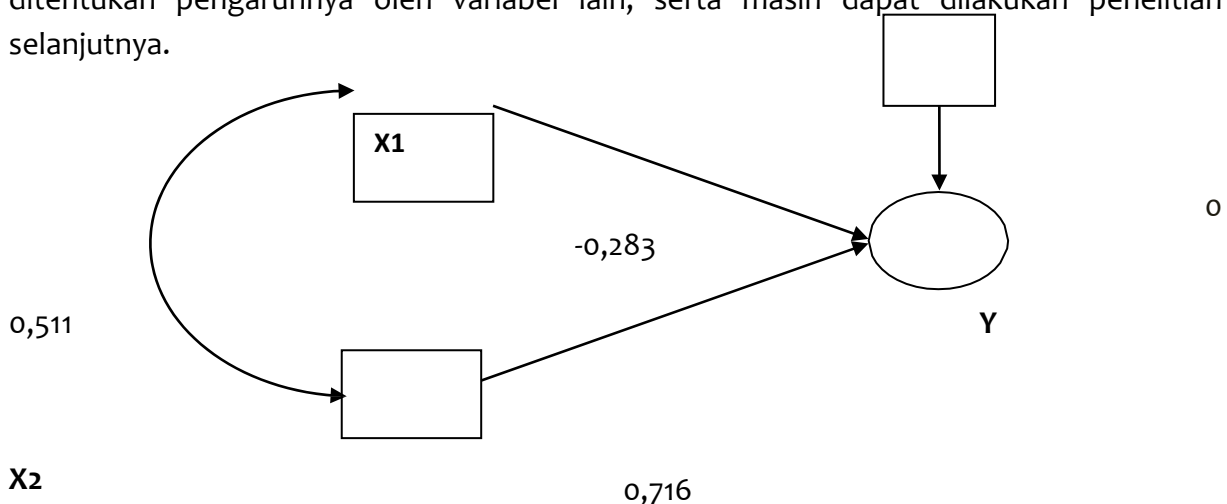
$$Y = -0,283X_1 + 0,716X_2 + 0,540\epsilon \quad R^2 = 0,460$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni

Kepuasan Kerja (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Turnover Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1) secara langsung terhadap Turnover Karyawan (Y), sebesar -0,283 atau -28,3%. Hal ini bermaknabahwa, jika Kepuasan Kerja (X1) meningkat 1 satuan maka akan menurunkan Turnover Karyawan (Y) sebesar 0,283 atau 28,3%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Beban Kerja (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Beban Kerja (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Turnover Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Beban Kerja (X2) secara langsung terhadap Turnover Karyawan (Y), sebesar 0,716 atau 71,6%. Hal ini bermakna bahwa, jika Beban Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka Turnover Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,716 atau 71,6%. Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Turnover Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,540 atau 54%. Variabel yang dimaksud seperti; budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi dalam Akhsanu (2012;5).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,460 atau 46% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 46% terhadap Turnover Karyawan (Y), melalui variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 54% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y Pengujian

Hipotesis

Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 18,284 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.21 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,284 > 3,21$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**

Kepuasan Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,283 atau -28,3% dengan nilai sig sebesar 0,030, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,030 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**.

Beban Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,716 atau 71,6% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung dan signifikan secara simultan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Artinya bahwa, hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) memberikan dampak terhadap turnover karyawan pada PT

Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana para karyawan yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan disebabkan oleh meningkatnya beban kerja serta kepuasan kerja yang juga meningkat. Kenyataan membuktikan bahwa, walaupun kepuasan kerja mengalami peningkatan, namun hal tersebut tetap membuat para karyawan meninggalkan atau keluar dari perusahaan karena beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan juga meningkat.

Kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo menyangkut masalah pekerjaan yang diberikan, gaji serta promosi yang diperoleh, pengawasan yang dilakukan perusahaan serta hubungan baik dengan rekan kerja terjalin dengan baik, namun dibarengi dengan peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang justru telah memberikan dampak yang signifikan terhadap para karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Efendi (2017), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan tingginya *turnover* karyawan, yaitu kepuasan kerja, beban kerja, serta faktor dukungan organisasi, dukungan pimpinan, iklim organisasi, tunjangan, peluang karir karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2020), mengatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja pada saat yang sama mempengaruhi *turnover* dari banyak perusahaan jasa keuangan di Jambi.

Kepuasan Kerja (X_1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Turnover* Karyawan

(Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana, semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami para karyawan dapat mencegah para karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota

Gorontalo menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta hubungan dengan rekan kerja yang sudah terjalin dengan baik, merupakan faktor yang sangat mendukung para karyawan untuk tidak meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Namun ada beberapa hal yang masih dikeluhkan oleh beberapa orang karyawan, menyangkut kebijakan perusahaan terhadap pemberian bonus yang dianggap belum merata untuk karyawan dengan posisi kerja yang sama kedudukannya, serta promosi yang masih mendahulukan faktor kedekatan dengan pimpinan. Sehingga hal tersebut membuat beberapa orang karyawan tidak dapat menikmati pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

Didalam menjalankan kebijakan perusahaan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sudah seharusnya atasan menjaga objektivitas kebijakan yang menyangkut hak- hak para karyawan. Hal ini untuk menjaga agar para karyawan untuk tidak meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Efendi (2017), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan tingginya *turnover* karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre Anggara dan Tinjung Desy Nursanti (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin menurun *turnover* karyawan.

Beban Kerja (X₂) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Turnover Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Beban Kerja (X₂) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana, semakin tinggi beban kerja yang dialami para karyawan berdampak pada meningkatnya *turnover* karyawan, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Alasan mereka untuk keluar dari perusahaan, berdasarkan deskripsi tanggapan responden bahwa beban kerja yang diperoleh telah memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung dalam bekerja, juga mempengaruhi tingkat kewaspadaan mereka sehingga mempengaruhi

ketepatan pelayanan, serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fakta dilapangan juga membuktikan bahwa, para karyawan banyak merasa terbebani karena kondisi pekerjaan, dan juga terbebani karena target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi ialah jika terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkat pula *turnover* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
2. Secara parsial Kepuasan Kerja (X_1), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
3. Secara parsial Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka harus memperhatikan kebijakan perusahaan tentang pemberian bonus yang dianggap belum merata untuk karyawan dengan posisi kerja yang sama kedudukannya, serta promosi yang masih mendahulukan faktor kedekatan dengan pimpinan. Hal ini untuk menjaga agar para karyawan untuk tidak meninggalkan atau keluar dari perusahaan.
2. Disarankan juga kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar tidak membebani para karyawan dengan kondisi pekerjaan, dan juga target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka

karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang turnover karyawan dengan meneliti variabel lain seperti budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi dalam Akhsanu (2012;5).

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Noviani Rachmah (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan HOTEL MUTIARA MERDEKA PEKANBARU. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.Vol.4, No.1 Februari 2017
- Ana Sri wahyuni, (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover Intention karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. *Jurnal Unibra*. Vol.8, No.02 (2014)
- Ayu Purwati Astri dan Maricy Sisilia (2021), *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru*,*Journal Management Studies and Entrepreneurship*, Vol. 2 No.1
- Anggara Andre dan Desy Nursanti Tinjung (2019), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitex Jaya*, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol.2 No.2
- Dari Wulan dkk (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus, *Jurnal Snap* Vol.1 No.2
- Ellyzar Nova, Mukhlis Yunus, Amri. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Seeta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*.
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- E.Pujianti, (2018), *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum (RSU) Avisena Cmah*. Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Ferri Alfian (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pendidikan Aceh*. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*,Vol.8, No.2
- Firdaus Dan Lusiana Herlina(2020),*Pengaruh Komitmen OrganisasionalDan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover*, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.4 No.1
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Garnita, Ni Made Ayu., I WayanSuana. (2014). *Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*.Vol.3, No.9.
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT

- Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Intan Permata Sari dan Harif Amalia Rivai (2021), “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover”, *Jurnal Makro Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 6 No.1
- Kiki Roidelindho (2017) , *Penentuan Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Pada Produksi Tahu*, *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol.3 No.1
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Persada Rosdakarya
- Mudayana, Ahmad Hannani. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai li Rsu Wisata Uit Makassar*.
- Miftahur Rizky Khuril dkk (2021), *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)*, *Jurnal Jiagabi* Vol.10, No.1
- Nasution, M. N. (2017), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan pada PT. ABC Batam*, *Journal JABA* Vol 2 No 25
- Nafiudin, (2018). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi banten*. *Jurnal sains manajemen*. Volume, 4 No.1 Tahun 2018
- Puspitawati NMD dan IG Rian, (2014). *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8, No.1, Februari 2014
- Priansa, Juni, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____ (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada MediaGroup, Jakarta
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis. Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Syauqi, Mochammad Fadhiil Naufal, (2018), *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan turnOver Intention pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pontianak*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Mercubuana Yogyakarta
- Tesi Riani Ni Luh 1, Surya Putra Made (2017), *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Karyawan*, *Jurnal Manajemen*

Unud, Vol. 6, No. 11

Valentino Supriadi Koko. (2021), *Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover pada PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado*, Jurnal Emba, Vol.9 No.3

Yusni M.Shofia (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusda PE. Saripetojo Tegal*. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.