

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

**OLEH
ALIF BATU
E.21.19.049**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

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

OLEH

ALIF BATU

E.21.19.049

SKRIPSI

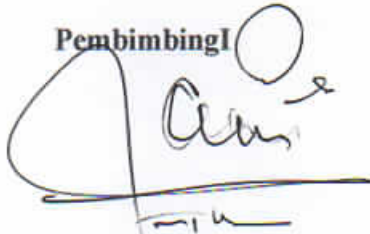
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

Dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 04 Maret 2023

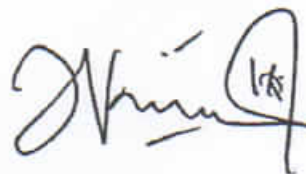
Menyetujui,

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE., MM, NIDN
:0904017201

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE., MM, NIDN:
0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

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

OLEH

ALIF BATU

E.21.19.049

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)**

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si
(Anggota penguji)
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Anggriani Husain, SE., MM
(Pembimbing pendamping)

[Handwritten signatures of the five examiners]

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

[Handwritten signature of Dr. Musafir]
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

[Handwritten signature of Syamsul]
Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di public kasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksilainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 04 Maret2023

Yang membuat pernyataan



Alif Batu

NIM, E2119049

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini
- ❖ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatannya.
- ❖ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita.
- ❖ Pendidikan itu mengobarkan api, bukan mengisibejana” – Socrates

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimbah ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

ALIF BATU E.21.19.049. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

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 variable 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 0,433 atau 43,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variable 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 variable Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,716 atau 71,6%.

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



ABSTRACT

ALIF BATU E.21.19.049.THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK LOAD ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT. AMARTA MULTI DINAMIKA OF GORONTALO CITY

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 0.433 or 43.3%. 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



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terimakasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. AbdGaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya, SE., MM selaku pembimbing I dan Ibu Anggriani Husain, SE., MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2023

Alif Batu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 KepuasanKerja	11
2.1.1.1 Pengertian KepuasanKerja	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang MempengaruhiKepuasanKerja	13
2.1.1.3 PendekatanKepuasanKerja	16
2.1.1.4 IndikatorKepuasanKerja.....	17
2.1.1.5 Variabel-variabelKepuasanKerja.....	18
2.1.2 BebanKerja	20
2.1.2.1 Pengertian BebanKerja	20
2.1.2.2 TujuanAnalisisBebanKerja.....	21

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang MempengaruhiBebanKerja.....	22
2.1.2.4 IndikatorBebanKerja	23
2.1.3 <i>Turnover</i> Karyawan.....	25
2.1.3.1 Pengertian <i>Turnover</i> Karyawan.....	25
2.1.3.2 Jenis-Jenis <i>Turnover</i>	27
2.1.3.3 FaktorFaktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> Karyawan.....	29
2.1.3.4 Indikator <i>Turnover</i> Karyawan	34
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	35
2.1.4.1 HubunganantaraKepuasanKerja& <i>Turnover</i> Karyawan.....	35
2.1.4.2 HubunganantaraBebanKerja& <i>Turnover</i> Karyawan	36
2.1.5 Penelitianterdahulu	37
2.2 Kerangka Pemikiran.....	40
2.3 Hipotesis.....	41

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	42
3.2. Metode Penelitian	42
3.2.1. Oprasional Variabel Penelitian	43
3.2.2. Populasi Dan Sampel	45
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data	46
3.2.4. TeknikPengumpulan Data.....	47
3.2.5. Pengujian Instrument Penelitian	48
3.2.6. Metode Analisis Data.....	51
3.2.7. Pengujian Hipotesis.....	53
3.2.8. JadwalPenelitian.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. GambarumlokasiPenelitian.....	55
4.1.1. SejarahSingkatPT AmartaMulti Dinamika Kota Gorontalo.	55
4.1.2. Visi dan Misi	55
4.1.3. TugasdanFungsi	56
4.1.4. Strukturorganisasi	57

4.2. Hasil penelitian	58
4.2.1. Deskriptif karakteristik responden	58
4.2.2. Deskriptif karakteristik variabel penelitian	60
4.2.3. Hasil uji Validitas dan Realibilitas	66
4.2.4. Analisis data statistik	68
4.2.5. Pengujian hipotesis	71
4.3. Pembahasan hasil penelitian	72
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1: Kasus Turnover Karyawan PT. AmartaMulti Dinamika Kota Gorontalo (Tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021)	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner	44
Tabel 3.3. Tabel Populasi	45
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	61
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X1)	61
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2).....	63
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2)	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	67
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y.....	70
Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	52
Gambar4.1. StrukturOrganisasiPT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo ...	57
Gambar 4.2.Hasil Hubunganantara X1,dan X2Terhadap Y.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	84
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	90
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	95
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	100
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	105
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	106
Lampiran 7 R table dan F table.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka sudah sewajarnya jika perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan sumber daya yang memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Dalam operasionalnya, pihak manajemen perusahaan sudah sepatutnya memahami kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan tujuan untuk mengantisipasi pasi keluar masuknya karyawan. *Turnover intention* merupakan dorongan atau niat yang timbul pada diri seorang karyawan untuk memperoleh pekerjaan lain, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain. *Turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan secara sukarela pada perusahaan 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 dari dunia kerja dan merupakan hak bagi setiap individu memutuskan apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan.

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. Menurut Mobley dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk pindah perusahaan ditentukan oleh factor organisasi dan faktor individual, antara lain; kepuasan kerja dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja.

Kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang penting untuk diperhatikan, karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan menyebabkan hasil kerja juga kurang baik. Kepuasan kerja para karyawan haruslah mendapat perhatian khusus karena hal ini akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Ida Ayu dan Agus S dalam Yusni M.Shofia (2013;34), bahwa kepuasan kerja ialah terpenuhinya keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan melalui pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan, kepuasan ialah sebuah perasaan bilamana seorang individu memperoleh apa yang diharap atau yang diperoleh lebih dari harapannya, dan kerja adalah apa yang diusahakan seorang individu dalam mewujudkan tujuan mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji dengan memberikan kontribusi pada tempat kerjanya, H.T Koesmono dalam Yusni M.Shofia (2013;33).

Didalam dunia bisnis sering mengalami perubahan yang dinamis, yang memiliki dampak terhadap kegiatan didalam sebuah perusahaan, dan perusahaan

selalu dituntut untuk mengikuti arah perubahan-perubahan tersebut. Hal ini akan mendorong para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, yang menimbulkan beban kerja mereka semakin bertambah. Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang dikenal dengan stres kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan untuk dapat diselesaikan tepat waktu, oleh pimpinan atau di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktutertentu.

Menurut Siswanton dalam Nova Ellyzar, dkk (2017: 38), berkeyakinan bahwa beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan secara rutin, dengan menggunakan analisis sistematis beban kerja, metode analisis beban kerja, atau manajemen lainnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas organisasi.

Beban kerja yang dipandang sebagai suatu pekerjaan yang terlalu banyak pada waktu tertentu atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan sehingga dapat menyebabkan terjadinya *turnover*, karena karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dimana semakin meningkatnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menimbulkan kelelahan fisik dan

mental serta akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja maka karyawan akan melakukan *turnover* ataupun keluar dari perusahaan.

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 barang tentu menghadapi banyaknya persaingan dari perusahaan sejenis, atau pun perusahaan lain yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Personalia di PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo yaitu (Bapak Irdan 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 pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Hal ini didasarkan pada data yang diperoleh selama kurun waktu lima tahun terakhir yaitu tahun 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021, dengan rincian kasus sebagai berikut; untuk tahun 2017 dan 2018 tidak ada kasus *turnover*, pada tahun 2019 yaitu 8 kasus *turnover*, 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 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021)

NO.	TAHUN	KARYAWAN YANG MASUK	KARYAWAN YANG KELUAR	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1.	2017	0	0	66	66
2.	2018	0	0	66	66
3.	2019	0	8	66	58
4.	2020	0	5	58	53
5.	2021	0	7	53	46
Total			20		

Sumber: PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, Tahun 2022

Jika melihat tabel di atas dan membandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki pada tahun 2017 (Jumlah karyawan adalah 66 orang), akan tetapi, pada tahun akhir tahun 2021 (Jumlah karyawan menjadi 46 orang), 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.

Lebih lanjut beliau menuturkan bahwa, dalam kurun waktu lima tahun tersebut pihak perusahaan tidak melakukan perekrutan karyawan baru. Perusahaan berusaha memaksimalkan seluruh karyawan yang ada, apalagi pandemic covid-19 yang terjadi dari awal tahun 2020 sampai sekarang yang menyebabkan penjualan menurun drastis. 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.

Selanjutnya, untuk masalah beban kerja, contohnya, pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan, hal ini lebih dirasakan oleh karyawan 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 ketidak puasan terhadap beberapa kebijakan perusahaan seperti pemberian bonus yang tidak merata untuk karyawan dengan posisi kerja yang sama kedudukannya, akan tetapi mendapatkan bonus yang berbeda-beda, promosi serta pemberian penghargaan yang masih mendahulukan factor kedekatan dengan pimpinan. Diduga kedua permasalahan tersebut yang menjadi factor 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''**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh KepuasanKerja (X1), dan BebanKerja (X2), secara simultan terhadap *Turnover*KaryawanpadaPT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh KepuasanKerja (X1), secara parsial terhadap *Turnover*KaryawanpadaPT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh BebanKerja (X2), secara parsial terhadap *Turnover*KaryawanpadaPT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Kepuasan Kerja (X1), dan BebanKerja (X2), terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2), secara simultan terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh KepuasanKerja (X1), secara parsial terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh BebanKerja(X2), secara parsial terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu kepuasan kerja, beban kerja, *turnover* karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Ferri Alfian (2017), kepuasan kerja ialah karakteristik seorang individu terletak pada situasi pekerjaannya, bilamana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini dikarenakan ada pada perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, sehingga akan memperoleh tingkat kepuasan yang relevan dalam suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2015: 170) Kepuasan dengan pekerjaan adalah pandangan umum tentang pekerjaan sebagai perbedaan antara jumlah tunjangan karyawan dan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima. Kepuasan dengan pekerjaan penting dalam pekerjaan individu. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Menurut Robbins (2015: 180), ukuran kepuasan didasarkan pada fakta-fakta yang dihadapinya dan diterima sebagai kompensasi atas upaya dan upaya yang dilakukan.

Kepuasan dengan pekerjaan tergantung pada korespondensi atau keseimbangan antara yang diharapkan dan yang nyata, seperti yang diungkapkan Priansa (2014: 291), bahwa perasaan kepuasan kerja, sikap karyawan terhadap lingkungan atau pekerjaan, perasaan bahwa karyawan tidak suka / tidak suka atau tidak suka sebagai akibat dari karyawan tersebut melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diperoleh, yang timbul atas dasar penilaian terhadap situasi pekerjaan tersebut. Penilaian dilakukan sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting didalam pekerjaan tersebut.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2014), ialah :

1. Ada kemauan untuk kerja. Faktor ini dikenal sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
2. Ada kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
3. Gaji terutama karena ketidakpuasan dan orang jarang merasa puas dengan jumlah uang yang mereka peroleh.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah pihak yang dapat memberikan kondisi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Ada kendali. Seperti bos. Kurangnya manajemen dapat menyebabkan pemecatan dan pergantian karyawan.
6. Faktor instruksional dan profesional. Kualitas yang ada dalam sebuah karya membutuhkan keterampilan tertentu. Kesulitan dan kemudahan serta kebanggaan dalam bekerja dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.
7. Kondisi kerja. Kondisi kerja di sini termasuk kondisi tempat tinggal, AC, penyiaran, makan dan parkir.

8. Aspek sosial pekerjaan merupakan suatu gagasan yang sulit dijelaskan tetapi dipandang sebagai faktor yang mendukung kepuasan atau ketidakpuasan kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang erat dengan manajemen bersama banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai posisi seseorang. Dalam hal ini, penting untuk memiliki kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan menerima pendapat atau prestasi karyawan yang berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja.
10. Perlengkapan. Rumah sakit, izin, pensiun atau fasilitas perumahan akan menjadi standar untuk bekerja dan akan menciptakan rasa kepuasan jika diterapkan.

Selanjutnya, Edy Sutrisno (2014), mengutip Brown dan Ghiselli yang mengemukakan bahwa ada empat faktor penyebab ketidakpuasan:

1. Konsumsi

Pada umumnya orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada level yang lebih tinggi akan lebih puas dengan seseorang yang bekerja pada level yang lebih rendah. Beberapa peneliti berpendapat bahwa hal ini tidak selalu terjadi, karena perubahan tingkat pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja.

2. Peringkat

Dalam tugas berdasarkan kelas atau perbedaan kelas, tugas ini akan memberi seseorang posisi tertentu. Jika ada peningkatan, melangkah maju

dan bangga dengan pekerjaan baru anda akan mengubah perilaku dan perasaan anda.

3. Keuangan dan Jaminan Sosial

Jaminan finansial dan sosial berdampak besar pada kepuasan kerja.

4. Kontrol kualitas

Meningkatkan produktivitas sangat penting dalam hubungan antara karyawan dan eksekutif. Dari manajemen hingga bawahan, karyawan dapat dipuaskan dengan perhatian dan hubungan yang baik sehingga dapat merasakan bahwa dirinya adalah bagian penting dari organisasi.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Wulan Dari (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada tiga yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat yang nyaman dan tenang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja karena adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mampu memenuhi ketersediaan peralatan kerja juga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada para karyawannya.

2. Hubungan Antar Karyawan

Didasarkan kepada pengalaman bahwa hubungan interpersonal yang intensif antara karyawan yang tinggi mampu menciptakan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan para karyawan tersebut.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus.

2.1.1.3 Pendekatan Kepuasan Kerja

Pendekatan yang sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja menurut *Brown & Ghiselli* dalam Edy Sutrisno (2014), yaitu Rating Scale, antara lain :

1. *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) adalah alat atau alat untuk mengukur kepuasan kerja yang mencakup item yang dibagi menjadi item kepuasan dan ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang sangat memuaskan, memuaskan, pengambilan keputusan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta untuk memilih respon alternatif yang sesuai dengan kondisi kerja mereka.

2. *Job Descriptive Index*

Job descriptive index, ialah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja, dengan instrumen ini dapat kita ketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu.

3. *Porter Need Satisfaction Questionare*

Porter Need Satisfaction Questionare merupakan suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins&Judge dalam Puspitawati (2014), menyatakan bahwa dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut,;

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan dan sebaliknya pekerjaan yang sangat menantang akan menciptakan frustrasi. Namun, ini adalah sumber utama pekerjaan yang menarik, peluang belajar, akuntabilitas, dan kepuasan karyawan.

2. Gaji

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi dapat di persepsikan adil dan linier dengan pengharapan mereka. Ini adalah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Jumlah gaji atau uang yang diterima oleh karyawan dinilai memuaskan, jika dianggap wajar dan sesuai.

3. Promosi.

Merupakan kesempatan untuk memperluas pengalaman kerja yang menjadi dasar perhatian penting bagi perkembangan intelektual dan perkembangan organisasi.

4. Pengawasan.

Yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Yang pertama diukur dengan sejauh mana supervisor menggunakan minat dan perhatian pribadi untuk karyawan. Yang kedua adalah berpartisipasi atau mempengaruhi pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Rekan Kerja

Yaitu, rekan kerja yang bekerja sama dalam sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama kelompok pemersatu, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan kepada anggota individu. Bagi beberapa karyawan yang kerja ingin mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka tidak mengejutkan bila memiliki rekan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.1.5 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Mangkunegara (2015:117),Kepuasan kerja berkaitan erat dengan variabel seperti pergantian, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan;

a) Pergantian

Pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan perputaran karyawan yang lebih rendah. Sementara itu, karyawan yang tidak puas seringkali memiliki *turnover* yang lebih tinggi.

b) Ketidakhadiran

Karyawan yang tidak puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Mereka sering tidak berpartisipasi dalam pekerjaan karena alasan-alasan tertentu.

c) Usia

Ada kecenderungan untuk merasa puas dengan karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua diyakini lebih berpengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Di saat yang sama, karyawan muda biasanya mengharapkan ekspektasi yang idealis tentang dunia kerja, sehingga jika ekspektasi mereka sesuai dengan kenyataan, dapat menimbulkan kepuasan kerja.

d) Tingkat pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih puas dengan karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang baik dan aktif dalam mengekspresikan ide serta berkreasi di tempat kerja.

e) Ukuran organisasi

Besar kecilnya organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karena besar kecilnya suatu perusahaan tergantung pada koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan oleh kelompok atau manajer untuk ditangani oleh departemen organisasi dan staf di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang kemudian akan menimbulkan stres kerja.

Menurut Siswanton dalam Nova Ellyzar (2017: 38), bahwasannya beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan secara rutin, dengan menggunakan analisis sistematis beban kerja, metode analisis beban kerja, atau alat manajemen lainnya. Dengan penggunaan metode ini diharapkan mendapatkan informasi tentang efektivitas dan efesiensi didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Kiki Roidelindho (2017), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya, kebutuhan sumber daya dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai.

Pendapat lain dari Munandar dalam E. Pujianti (2018) “Beban kerja

adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk menyelesaikan kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Begitu pula yang diungkapkan oleh, Mudayana (2016:4), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang timbul antara tuntutan suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan perasaan pekerja.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dikarenakan harus diselesaikan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari para karyawan tersebut.

2.1.2.2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Suci.R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Tentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan di tempat kerja atau di tempat kerja.
2. Sebagai dasar untuk menyelesaikan (mendesain ulang) masalah pekerjaan, menambah atau mengurangi tugas dari masalah untuk mencapai rentang kerja normal (optimal).

3. Merevisi kembali (mendesain ulang) struktur organisasi, yaitu dengan menggabungkan 2 (dua) atau lebih posisi menjadi 1 (satu) posisi, atau membagi satu posisi menjadi dua atau lebih posisi, ataupun membuat posisi baru.
4. Merevisi kembali sistem operasi standar (SOP) (mendesain ulang); SOP mengalami perbaikan sebagai hasil dari restrukturisasi pekerjaan atau tanggung jawab organisasi dan perbaikan terhadap struktur organisasi.
5. Menentukan waktu normal (normal time) untuk bekerja dan beristirahat; Organisasi atau perusahaan telah meluangkan waktu untuk memenuhi standar untuk setiap pekerjaan dan pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam organisasi atau Perusahaan tentunya mengharapkan agar beban kerja para karyawannya tidak berat dan bergantung pada skill atau kemampuan para pekerja secara umum. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi penyebab stres kerja yang dirasakan menjadi sangat berat, seperti jam kerja yang mendesak, kualitas kontrol yang buruk, iklim kerja yang tidak sehat, beban kerja yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik pekerjaan, perbedaan antara karyawan dan manajer, frustrasi di tempat kerja.

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017: 24), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang terjadi pada tubuh manusia karena jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), dan reaksi beban kerja seperti nafsu, kepuasan, keinginan, atau emosi (faktor psikologis).). Pada waktu bersamaan,

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal di tempat kerja akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dipertimbangkan adalah faktor eksternal terhadap tubuh karyawan:

- a) Lingkungan kerja; Lingkungan tempat kerja bersifat kimiawi, psikologis, biologis dan fisik.
- b) Masalah fisik; Alat dan alat dalam kinerja, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c) Organisasi bisnis; jadwal kerja reguler.

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Eli Pujianti (2018), indikator beban kerja yaitu :

1. Beban fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja, kardiovaskuler, pernafasan dan organ sensorik. Indikator beban fisik adalah beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan melakukan aktivitas mental / psikologis dalam suatu lingkungan kerja. Indikator beban pikiran, perhatian karyawan, kebingungan, kewaspadaan, dan akurasi layanan.

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan harus melaksanakan tugasnya tepat waktu. Indikator batas waktu memiliki kecepatan untuk melakukan dua tugas atau lebih pada waktu yang sama.

Sedangkan menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja yaitu, yaitu :

1. Kondisi kerja

Terkait bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang bekerja di produksi pasti akan terkait dengan mesin produksi untuk mencapai tujuan produksi yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) untuk semua item yang ada sehingga karyawan yang bekerja di sana memiliki panduan untuk melaksanakan pekerjaannya. Tujuannya adalah:

- a) Sederhana melaksanakan pekerjaan yang didelegasikan.
- b) Minimalkan kesalahan saat melakukan langkah kerja.
- c) Meminimalkan kecelakaan kerja.

d) Bantuan bagi karyawan dan peningkatan komparabilitas, kredibilitas, dan ketahanan.

e) Memudahkan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dengan atasan atau rekan kerja.

2. Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja sesuai SOP tentunya akan menjadikan karyawan yang bekerja seefektif mungkin. Namun organisasi yang tidak memiliki SOP, tidak seperti itu adanya. Pelaksanaan SOP untuk jam kerja yang sesuai ketentuan, akan menyebabkan pekerjaan akan selesai sesuai rencana yang dibuat.

3. Tujuan Yang Ingin Dicapai

Tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentu segera dilaksanakan oleh karyawan sehingga keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tertentu tidak seimbang, dimana antara waktu penyelesaian tujuan implementasi dan beban kerja tidak seimbang, karena semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan karyawan.

2.1.3. *Turnover* Karyawan

2.1.3.1. Pengertian *Turnover* Karyawan

Harapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja adalah setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan ini kapan saja. Karyawan perlu memiliki rasa urgensi yang baik untuk menyelesaikan sesuatu. Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia berarti pergantian. Sedangkan

Mobley dalam Ana Sri Wahyuni (2014), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah berhentinya karyawan tersebut sebagai anggota suatu perusahaan dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh perusahaan yang bersangkutan. Pergantian karyawan merupakan fenomena penting dalam sebuah perusahaan. Selain itu, terjadinya pergantian karyawan akan berdampak negatif pada biaya dan waktu yang digunakan untuk memanfaatkan waktu yang hilang dalam melakukan perekrutan karyawan baru.

Robbins dan Judge (2015), mendefinisikan bahwa *turnover* sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Disisi lain menurut Werther dan Keith dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), mengemukakan definisi *turnover* sebagai “*the willingness of employees to leave one organization for another*”. Artinya, kesediaan para pegawai untuk meninggalkan satu organisasi menuju yang lain. Sedangkan menurut Cotton dan Tuttle dalam Ana Sri Wahyuni (2014), *turnover* diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap atau tidak berada dalam suatu organisasi.

Menurut Intan Permata Sari (2021), bahwa turnover merupakan hal yang memposisikan seseorang memilih keluar dari rutinitas organisasi yang sudah ada. Sedangkan menurut Ayu Purwati (2021), turnover adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya serta keinginan

pekerja untuk berhenti dari organisasi atau perusahaan lain. Maksudnya adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang nyaman dan sesuai yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Turnover* ialah kemauan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan sebelumnya. Pemberhentian tersebut baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

2.1.3.2. Jenis-Jenis *Turnover*

Menurut Mobley dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), berdasarkan jenisnya *turnover* dapat dibedakan antara lain:

1. Diberhentikan

Karyawan yang keluar dari perusahaan terutama terkait dengan alasan pensiun. Bagi pensiunan, alasannya adalah pensiunan yang cacat karena disabilitas tidak lagi dapat bekerja seperti semula karena dianggap tidak kompeten atau tidak produktif.

2. Berhenti sendiri

Pengabaian merupakan tindakan yang dapat merugikan perusahaan, seperti penipuan, pencurian, atau hal-hal merugikan lainnya. Artinya karyawan berdiri dengan keinginannya sendiri atau permintaan perusahaan untuk keluar dari perusahaan tanpa halangan. Alasan pemecatan ini juga beragam, misalnya karena kondisi kerja yang tidak

nyaman, kompensasi yang tidak memadai, atau ketidakjelasan karir atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diselesaikan dengan sumber daya manusia dan mereka mencoba untuk mengingat hal-hal, misalnya keterampilan staf tetap dibutuhkan. Namun apabila seorang karyawan merasa energinya tidak diperlukan, ia akan segera dipecat, seolah-olah diminta untuk mengundurkan diri dan ditahan, hal tersebut akan menyebabkan penurunan motivasi kerja dan mempengaruhi pekerjaannya. Bahkan dalam banyak kasus, para karyawan tersebut terkadang marah karena dapat mengganggu perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), *turnover intention* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, antara lain :

1. Perputaran secara tidak sukarela.

Jika terjadi pergantian karyawan yang tidak diinginkan, manajer/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan bisnis dengan karyawannya karena harapan dan nilai antara perusahaan dan karyawan tidak dapat dibandingkan atau mungkin karena alasan ekonomi. Selain itu, pergantian ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan, aturan prosedur, dan standar produktivitas yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Perputaran secara sukarela.

Dalam hal ini, karyawan memutuskan untuk memutuskan hubungan bisnisnya dengan perusahaan karena alasan profesional lainnya, misalnya

karyawan tersebut ingin mendapatkan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi dan alasan pribadi, atau keluarga.

2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan

Menurut Mobley dalam Annisa Noviani Rachmah (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk pindah perusahaan ditentukan oleh:

A. Faktor organisasi, meliputi:

1. Ukuran organisasi. Pada perusahaan yang lebih besar, pergantian karyawan lebih rendah, karena organisasi atau perusahaan yang berskala besar, memiliki kapasitas internal yang lebih besar, proses rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia yang lebih kompleks, sistem penghargaan yang lebih kompetitif, dan lebih menjaga untuk tidak terjadi pergantian karyawan.
2. Ruang lingkup departemen atau bagian-bagian. Dalam hal ini organisasi memperkecil pergantian karyawan melalui pembentukan tim kerja, personalisasi dan komunikasi. Ada indikasi bahwa *turnover* karyawan kemungkinannya lebih kecil, terutama yang memiliki tenaga kerja profesional.
3. Gaji. Para ahli telah menegaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaji yang diperoleh dan *turnover* karyawan. Pada perusahaan dengan gaji lebih rendah, *turnover* karyawan paling tinggi terjadi.
4. Dalam organisasi yang sering mengalami perubahan, bobot karyawan adalah masalah umum, respons perilaku, dan sikap

terhadap pekerjaan berbeda. Fokus utama dalam hal ini adalah meringkas hubungan antara *turnover* karyawan dan karakteristik pekerjaan, termasuk tanggung jawab, otonomi pekerjaan yang rutin atau berulang.

5. Sistem pengawasan menunjukkan bahwa terlepas dari tingkat strukturnya, tingkat pergantian manajer atau supervisor dalam satuan tugas tinggi. Selain itu, kurangnya pengawasan adalah alasan paling umum kedua untuk PHK.

B. Faktor-faktor individual, meliputi :

1. Kepuasan di tempat kerja dapat dipahami dalam hal ini sebagai ketidaksesuaian antara nilai-nilai khusus dan apa yang disediakan oleh organisasi.
2. Kepuasan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa semakin Anda tidak puas dengan pekerjaan, semakin tinggi keinginan Anda untuk keluar.
3. Gaji, secara hipotesis yang terpenting adalah dalam hubungan apapun tingkat gaji dan tingkat keluar masuk karyawan sudah cukup untuk menerapkan prinsip gaji berimbang sebagai cara mengurangi *turnover* karyawan.
4. Ekspektasi yang tinggi digambarkan sebagai alasan utama pengunduran diri untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Pahami ekspektasi karir dan peluang karir yang akan berdampak positif pada *turnover* karyawan.

5. Beban kerja adalah salah satu faktor ketidakpuasan terkuat yang terkait dengan *turnover* karyawan.
6. Hubungan antara rekan kerja memiliki dimensi yang berbeda, yang mencerminkan minat, perbedaan khusus dalam pekerjaan, dan hubungan antara peralatan dan individu.
7. Pengawasan, mungkin terkait dengan pergantian karyawan untuk mengatur hubungan antara eksekutif dan bawahan.
8. Bergabung dengan organisasi sebagai kekuatan yang setara untuk mengenal seseorang dan berpartisipasi dalam suatu organisasi.
9. Mereka yang diharapkan mencari pekerjaan lain diberikan dukungan yang cukup untuk menunjukkan bahwa variabel ini cukup penting untuk menarik perhatian pada analisis pergantian karyawan sampai batas tertentu.
10. Niat untuk pensiun dini, mengundurkan diri dipandang sebagai salah satu predikat terbaik dari pergantian karyawan swasta.
11. Stres mental dianggap sebagai situasi dinamis yang memungkinkan orang memberi kesempatan, batasan, tentang apa yang mereka suka dan apa yang mereka tidak sukai, tidak diketahui tetapi bermanfaat.
12. Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi terjadinya pergantian karyawan. Kondisi kerja yang dirasa lebih nyaman pada perusahaan lain, bagi karyawan dapat menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Namun apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan berdampak positif bagi

karyawan dan menimbulkan perasaan nyaman didalam perusahaan. Dalam hal ini lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik meliputi suhu, udara, konstruksi, gedung dan tempat kerja. Pada saat yang sama, lingkungan sosial mencakup sosial budaya lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan profesional, dan kualitas kehidupan kerja.

Menurut Valentino (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan ada 3, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah merujuk kepada faktor-faktor yang berasal dari perusahaan atau dalam organisasi serta menunjukkan bahwa faktor internal menonjol terhadap berupa gaji, insentif, dan sikap atasan, bahkan hal yang sangat penting dan dominan terjadinya karyawan untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah factor yang mempengaruhi *Turnover* dan tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan sehingga faktor eksternal ini dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang bersangkutan di luar perusahaan Maka selebihnya faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan.

3. Faktor Personal

Faktor personal adalah yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain bahkan Faktor ini dikatakan berkaitan dengan pribadi manusia selebihnya factor personal mengemukakan bahwa adanya karakteristik cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia atau jenis kelamin dan tingkat pendidikan manusia.

Sedangkan menurut Nasution, M. N. (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan yaitu:

1. Faktor usia/umur.

Faktor usia sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, karena batasan usia karyawan adalah sesuatu yang pasti

2. Faktor lama bekerja/masa jabatan.

Lama bekerja akan menimbulkan kebosanan sehingga akan mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

3. Faktor komitmen terhadap organisasi.

Komitmen terhadap organisasi yang rendah juga akan berpengaruh tingkat *turnover* karyawan

4. Faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan akan berdampak pada tingkat *turnover* karyawan.

5. Faktor etika

Etika dalam berorganisasi merupakan hal penting untuk membentuk sebuah budaya organisasi sehingga mengurangi tingkat *turnover* karyawan

2.1.3.4. Indikator *Turnover* Karyawan

Menurut Firdaus (2020), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *turnover* karyawan, sebagai berikut:

1. Tingkat kemalasan karyawan.

Karyawan yang mulai malas bekerja karena mengalami kebosanan, akan berusaha mencari peluang untuk memperoleh pekerjaan diluar

2. Pikiran-pikiran untuk berhenti.

Situasi yang dialami didalam perusahaan dan menimbulkan ketidakpuasan akan menimbulkan pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut

3. Peningkatan pelanggaran aturan perusahaan.

Salah satu indikasi bahwa karyawan akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain adalah meningkatnya pelanggaran terhadap aturan perusahaan

4. Peningkatan keluhan terkait kebijakan atasan.

Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan seringkali tidak selaras dengan keinginan para karyawan, sehingga menimbulkan keluhan-keluhan terhadap pimpinan

5. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Semakin besar peluang untuk mendapatkan pekerjaan diluar perusahaan akan membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan di perusaahn yang lama

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Menurut Mobley dalam Syauqi (2018), mengemukakan bahwa, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover* karyawan, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

Menunjukkan orang untuk berpikir di luar pekerjaan atau tetap di tempat kerja. Pada awalnya mereka tidak puas dengan pekerjaan yang dirasakan karyawan, sehingga karyawan mulai memikirkan cara keluar dari pekerjaannya saat ini, sehingga terjadi intensitas tinggi rendah untuk tidak masuk kerja.

2. Mencari pekerjaan pada organisasi lain.

Menunjukkan mencari kerja di organisasi lain. Jika karyawan sering mulai berpikir untuk berhenti, karyawan akan berusaha mencari pekerjaan di luar perusahaan yang mereka anggap lebih baik.

3. Keinginan berniat untuk keluar.

Menunjukkan orang yang ingin keluar. Karyawan tersebut ingin pergi saat dia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan cepat atau lambat karyawan tersebut akan mengambil keputusan untuk melanjutkan atau pergi.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover* Karyawan

Menurut Efendi (2017), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan tingginya *turnover* karyawan, yaitu kepuasan kerja, serta faktor dukungan organisasi, dukungan pimpinan, iklim organisasi,

tunjangan, peluang karir karyawan, komitmen organisasi, dan keadilan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

Akan tetapi sebaliknya, bila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan terlihat lebih positif tentang organisasinya, membantu karyawan lain, dan lebih tinggi dari ekspektasi normal di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya akan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre Anggara dan Tinjung Desy Nursanti (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan secara 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.

2.1.4.2. Hubungan antara Beban Kerja dengan *Turnover* Karyawan

Aspek lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover* karyawan adalah beban kerja yang dialami karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut 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.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Khuril Miftahur dkk, (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover* karyawan. Menganalisis dan menjelaskan dampak beban kerja terhadap *turnover* karyawan, menganalisis dan menjelaskan dampak kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan, dan menganalisis dan menjelaskan dampak stres kerja terhadap *turnover* karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang responden. Teknik analisis yang digunakan merupakan teknik *analisis path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*, variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover*, variabel stres kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan.
2. Dalam penelitian Firdaus (2020) yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi)”. Penelitian ini berfokus pada dua

variabel utama yang mempengaruhi niat kerja yaitu kepuasan kerja dan beban kerja. Perusahaan swasta yang menjadi pusat penelitian adalah perusahaan jasa keuangan multinasional yang berbasis di Jambi, yang memberikan pinjaman untuk kredit mobil dan kredit elektronik konsumen, namun karena keterbatasan waktu, banyak perusahaan jasa keuangan yang telah beroperasi di Jambi selama lebih dari satu dekade belajar di perusahaan tempatnya bekerja yaitu di PT. Kabin tim FIF. Jambi, PT Adira Multi Finans Cab. Jambi, PT "Indomobil Multi Finance". Jambi, Kabinet PT BAF. Jambi dan PT. Kabinet Keuangan OTO Jambi. Hasil pertama, seperti yang dijelaskan sebelumnya dalam hasil pencarian, adalah bahwa kepuasan kerja dan beban kerja pada saat yang sama mempengaruhi intensi turnover dari banyak perusahaan jasa keuangan di Jambi. 31,06% dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung. Kedua: kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention yaitu kepuasan kerja 16,9% dan komitmen organisasi 24,13%. Dari kedua faktor tersebut dapat diketahui bahwa ada faktor terpenting yang mempengaruhi pergantian karyawan; banyak perusahaan jasa. Lembaga keuangan di Jambi merupakan faktor loyalitas karyawan, dan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan pada banyak perusahaan jasa keuangan di Jambi.

3. Dalam penelitian Ana Sri Wahyuni, (2014) yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada

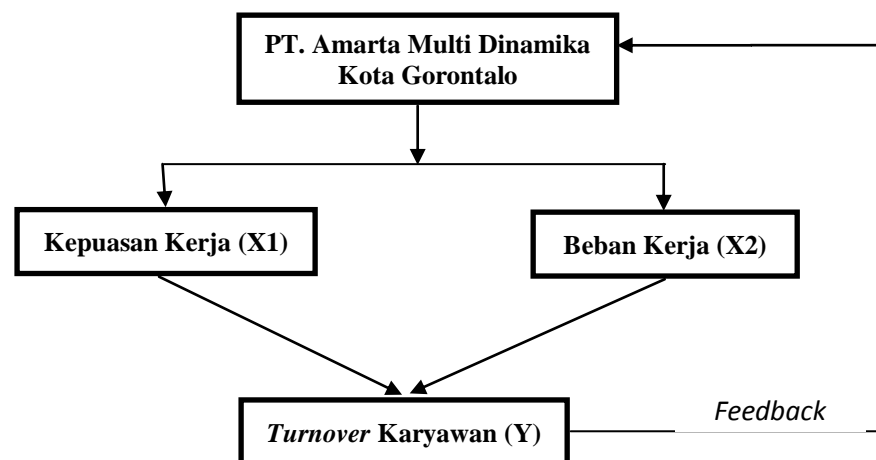
perusahaan Jasa Konstruksi”. *Turnover* merupakan masalah penting bagi perusahaan dan karyawannya. Perputaran harus menjadi perhatian karena perputaran yang tinggi dapat menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan. Perusahaan jasa konstruksi di Malang mengalami omzet karena berbagai faktor. Sementara itu, belum ditemukan rumus yang jelas tentang penyebab perputaran perdagangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover. Situs ini dikelola oleh perusahaan jasa konstruksi di Malang dan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi turnover intention adalah komitmen (0,577) dan hubungan dengan senior (0,224), sedangkan faktor eksternal adalah bulanan (0,244) dan kompensasi (0,740) dan sikap atasan (0,185).

4. Dalam penelitian Nafiudin, (2018) yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, tata kerja Islami, dan niat manajemen pekerja generasi Y di Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori karena penelitian ini menunjukkan adanya keseimbangan antara variabel work life balance, etika kerja Islami, kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh (independen), dan keseimbangan antara variabel dependen dari variabel pengujian. hipotetis. Analisis data

dalam penelitian ini menggunakan beberapa analisis regresi dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, secara bersamaan variabel work life balance, prosedur kerja Islami dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja angkatan kerja di Provinsi Banten.

2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel kepuasan kerja dan beban kerja yang merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap *turnover* karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diperoleh, yang timbul atas dasar penilaian terhadap situasi pekerjaan tersebut. Sedangkan beban kerja ialah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dari para karyawan tersebut. Beban kerja sedapat mungkin dapat dikelola dengan baik agar tidak menyebabkan *turnover* karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
2. Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika KGorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover* karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

3.2 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.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka-angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Kepuasan Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; *Turnover* karyawan (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1) Robbins&Judge dalam Puspitawati (2014)	Mengukur kepuasan kerja seorang karyawan	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Ordinal
Beban Kerja (X2) Munandar dalam Eli Pujianti (2018)	Beban Fisik	1. Beban Fisik Fisiologis 2. Beban Fisik Biomekanikal	Ordinal
	Beban Mental	1. Konsentrasi 2. Adanya rasa bingung 3. Kewaspadaan 4. Ketetapan pelayanan	
	Beban Waktu	1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang sama	

<i>Turnover Karyawan (Y)</i> Moblely dalam Syauqi. (2018)	Mengukur tingkat <i>Turnover Karyawan</i>	1. Pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan 2. Mencari pekerjaan pada organisasi lain 3. Keinginan berniat untuk keluar	Ordinal
---	---	---	---------

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel Dependen *Turnover Karyawan (Y)* akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

No	Group	Divisi/ Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang		1
		Admin Keuangan	1
		Admin Stnk	1
2	Tim H 1	Admin Crm	1
		Admin Bpkb	1
		Admin Cloasing	1
		Sales	26
3	Tim H 2	Kepala Bengkel	1
		Kepala Mekanik	1
		Kepala Gudang	1
		Admin	1
		Mekanik	3
4	Tim Suporting		4
5	Offiice Boy		1
6	Counter		2
Total Karyawan			46

Sumber: PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, 2022

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran

interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irdan Banang yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan *Survey*.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang

instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

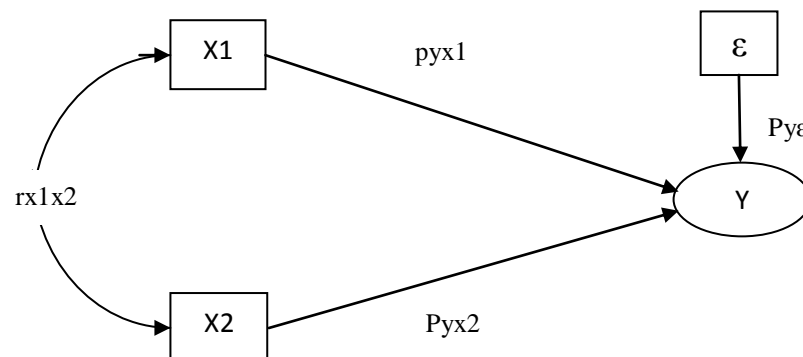
3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur

(*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Beban Kerja

Y : *Turnover* Karyawan

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix ivers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i=1 dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

PT Amarta Multi Dinamika merupakan salah satu dealer Honda yang cukup populer di Gorontalo. Alamat kantor terletak di Jl. HB Jassin No.420, Kota Gorontalo. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo pertama kali berdiri di Kota Gorontalo pada 06 April 2010, yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. Perusahaan ini berkembang cukup pesat terlihat dari banyaknya unit sepeda motor yang terjual setiap tahunnya. Eksistensi perusahaan ini terhadap penjualan sepeda motor memperoleh kemajuan dari tahun ke tahun, walaupun perusahaan ini hanya khusus untuk melayani pembelian sepeda motor di wilayah Gorontalo.

Sebagai dealer resmi sepeda motor, PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo melakukan upaya semaksimal mungkin untuk melayani para pelanggan sehingga menciptakan *brand image* kepada masyarakat tentang kualitas sepeda motor yang ditawarkan serta pelayanan yang diberikan untuk memuaskan para pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi

“Memberikan Pelayanan terbaik serta dedikasi yang prima”

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Sales Supervisor, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

c. Sales Conter, tugas dan fungsinya antara lain;

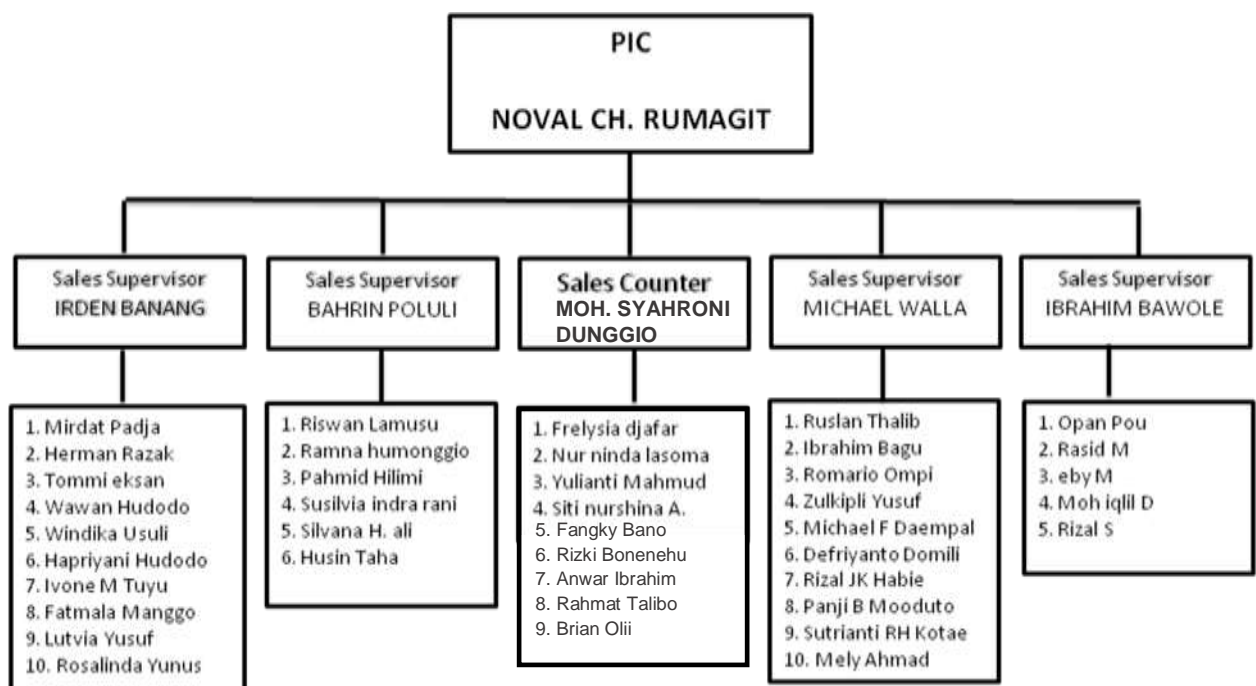
1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.

2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 46 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
S1	6	13
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

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.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data diolah, 2023

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.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
21-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

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 21-30 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 21-30 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	13
1 - 4 tahun	17	37
> 4 tahun	23	50
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

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.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik 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 : $\frac{230 - 46}{5} = 36,8$ dibulatkan menjadi 37

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

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

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kepuasan Kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	4	8	8.7	1	2	2.2	5	10	10.9	5	10	10.9
3	29	87	63.0	11	33	23.9	23	69	50.0	10	30	21.7	10	30	21.7
4	14	56	30.4	21	84	45.7	17	68	37.0	10	40	21.7	10	40	21.7
5	3	15	6.52	10	50	21.7	5	25	11	21	105	45.7	21	105	45.7
Σ	46	158	100	46	175	100	46	164	100	46	185	100	46	185	100
Kategori	Sedang			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja yaitu item pernyataan X1.1 tentang seorang karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 158, item pernyataan X1.2 tentang gaji yang diberikan perusahaan telah memuaskan para karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 175, item pernyataan X1.3 tentang promosi yang diberikan perusahaan telah memuaskan para karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 164, dan item pernyataan X1.4 tentang pengawasan yang dilakukan perusahaan telah memuaskan para karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 185, dan item pernyataan X1.5 tentang hubungan baik dengan rekan kerja telah memuaskan para karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 185.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, hampir keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**, dan hanya satu item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni *Turnover* Karyawan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Beban Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	8	8.7	0	0	0	7	14	15	1	2	2.17
3	11	33	23.9	29	87	63	34	102	74	23	69	50
4	21	84	45.7	14	56	30.4	5	20	10.9	17	68	37.0
5	10	50	21.7	3	15	6.52	0	0	0	5	25	10.9
Σ	46	175	100	46	158	100	46	136	100	46	164	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi		
X2.5			X2.6			X2.7			X2.8			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	4	4.3	2	4	4.35	0	0	0	7	14	15.2	
24	72	52.2	24	72	52.2	26	78	56.5	21	63	45.7	
16	64	34.8	16	64	34.8	16	64	34.8	13	52	28.3	
4	20	8.7	4	20	8.7	4	20	8.7	5	25	10.9	
46	160	100	46	160	100	46	162	100	46	154	100	
Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang			

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Beban Kerja yaitu item pernyataan X2.1 tentang beban kerja telah memberi dampak pada beban fisik fisiologis karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 175, item pernyataan X2.2 tentang beban kerja telah memberi dampak pada beban fisik biomekanikal karyawan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 158, item pernyataan X2.3 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja karyawan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 136, dan item pernyataan X2.4 tentang beban kerja

memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 164, dan item pernyataan X2.5 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 160, dan item pernyataan X2.6 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 160, dan item pernyataan X2.7 tentang beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 162, dan item pernyataan X2.8 tentang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja, berada pada kategori **sedang** dengan skor 154.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, lima item berada pada kategori **tinggi**, dan tiga item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni *Turnover Karyawan*.

3. Variabel *Turnover Karyawan* (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel *Turnover Karyawan* (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Turnover* Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.5	7	14	15.2	5	10	10.9
3	26	78	56.5	21	63	45.7	27	81	59
4	12	48	26.1	13	52	28.3	12	48	26.1
5	5	25	10.9	5	25	10.9	2	10	4.3
Σ	46	157	100	46	154	100	46	149	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Turnover* Karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 tentang karyawan terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 157, item pernyataan Y1.2 tentang karyawan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154, item pernyataan Y1.3 tentang karyawan berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 149.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover* Karyawan, seluruh item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel *Turnover* Karyawan dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,656	0,290	Valid	0,662	> 0,6 = reliable
X1.2	0,547	0,290	Valid		
X1.3	0,475	0,290	Valid		
X1.4	0,793	0,290	Valid		
X1.5	0,793	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,662 $>$ 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kepuasan kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,501	0,290	Valid	0,767	> 0,6 = reliable
X2.2	0,364	0,290	Valid		
X2.3	0,444	0,290	Valid		
X2.4	0,634	0,290	Valid		
X2.5	0,832	0,290	Valid		
X2.6	0,832	0,290	Valid		
X2.7	0,550	0,290	Valid		
X2.8	0,737	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar 0,767 $>$ 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk beban kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Turnover* Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas *Turnover* Karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,789	0,290	Valid	0,800	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,795	0,290	Valid		
Y1.3	0,649	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *turnover* karyawan (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh

item $> r_{\text{tabel}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,800 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *turnover* karyawan adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4. 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:

$$Y = -0,283X_1 + 0,716X_2 + 0.567\varepsilon \quad R^2 = 0,433$$

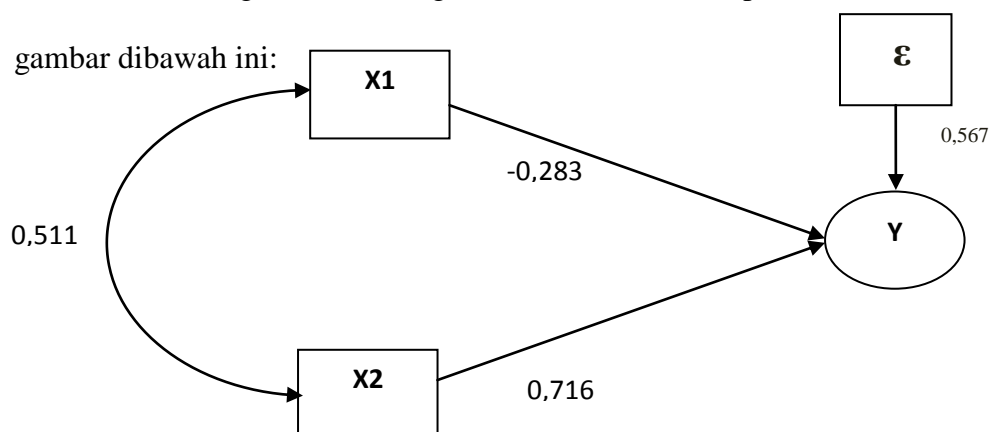
Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kepuasan Kerja (X_1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni *Turnover* Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) secara langsung terhadap *Turnover* Karyawan (Y), sebesar -0,283 atau -28,3%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kepuasan Kerja (X_1) 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 0,567 atau 56,7%. 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^2) yakni sebesar 0,433 atau 43,3% (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.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara kepuasan kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0,511 atau 51,1% dengan tingkat hubungan *cukup tinggi/sedang* (Tabel 3.4. Koefisien korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R ² _{y x1x2})
			X1	X2		
X1	-0.283	0.080	-	-0.103	-0.103	-0.023
X2	0.716	0.513	-0.103	-	-0.103	0.41
X1 dan X2						0.433/43,3%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2	0,000	0.05	Signifikan
Y ← X1	0,030	0.05	Signifikan
Y ← X2	0,000	0.05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. 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.**

2. 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.**

3. 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**.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. 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 menurun. Kenyataan membuktikan bahwa, para karyawan telah mengalami perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan juga diperparah dengan turut meningkatnya beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan, permasalahan tersebut yang menjadi alasan para karyawan meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Permasalahan tersebut sesuai temuan awal, bahwa ketidakpuasan 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 kurang 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. Contohnya, pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan, hal ini lebih dirasakan oleh karyawan bagian sales, sehingga menyebabkan banyak karyawan yang kewalahan dan pada akhirnya tertunda untuk diselesaikan, nanti dikerjakan pada besok harinya.

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.

2. Kepuasan Kerja (X1) 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 (X1) 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 rendah kepuasan kerja yang dialami para karyawan menyebabkan para karyawan semakin banyak untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Menurunnya kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, merupakan faktor yang sangat mendukung para karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Disamping itu, ada beberapa hal yang juga dikeluhkan oleh beberapa orang karyawan, menyangkut kebijakan perusahaan terhadap pemberian

bonus yang dianggap belum adil 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.

3. 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Secara simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan(Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
2. Secara parsial Kepuasan Kerja (X1),berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
3. Secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

5.2 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)
- Akhsanu Ridho, Ilham (2012). *Turnover karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PHMovement Publication
- 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 Serta 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 Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh*. Jurnal Manajemen Dan Inovasi, Vol.8, No.2

- Firdaus Dan Lusiana Herlina (2020), *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.4 No.1
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi* , 29-30.
- 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 Ii 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 Media Group, 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.

Lampiran 1:

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : ☐

Wanita : ☐

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SD : ☐ Strata 1: ☐

SMP : ☐ Strata 2: ☐

SLTA : ☐ Strata 3: ☐

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_1);

1. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - a. Selalu diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - b. Sering diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - d. Jarang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
 - e. Tidak pernah diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
 - e. Tidak pernah diperoleh dari gaji yang diberikan perusahaan
3. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
 - e. Tidak pernah diperoleh dari promosi yang diberikan perusahaan
4. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - a. Selalu diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - b. Sering diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
 - d. Jarang diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan

- e. Tidak pernah diperoleh dari pengawasan yang dilakukan perusahaan
- 5. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - a. Selalu diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - b. Sering diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - d. Jarang diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah diperoleh dari hubungan baik dengan rekan kerja

B. Pernyataan untuk Variabel Beban Kerja (X_2);

A. Beban Fisik

- 1. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik fisiologis karyawan.
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
- 2. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik biomekanikal karyawan,
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal

B. Beban Mental

- 1. Beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja karyawan
 - a. Selalu memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - b. Sering memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja

- d. Jarang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - e. Tidak pernah memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
2. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung
 - a. Selalu membuat karyawan merasa bingung
 - b. Sering membuat karyawan merasa bingung
 - c. Kadang-kadang membuat karyawan merasa bingung
 - d. Jarang membuat karyawan merasa bingung
 - e. Tidak pernah membuat karyawan merasa bingung
 3. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan karyawan
 - a. Selalu mempengaruhi kewaspadaan
 - b. Sering mempengaruhi kewaspadaan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kewaspadaan
 - d. Jarang mempengaruhi kewaspadaan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kewaspadaan
 4. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - a. Selalu mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - b. Sering mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - d. Jarang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi ketepatan pelayanan

c. Beban Waktu

1. Beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja,
 - a. Selalu mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - b. Sering mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - d. Jarang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan

- e. Tidak pernah mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
- 2. Mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja.
 - a. Selalu mempengaruhi beban waktu kerja
 - b. Sering mempengaruhi beban waktu kerja
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi beban waktu kerja
 - d. Jarang mempengaruhi beban waktu kerja
 - e. Tidak pernah mempengaruhi beban waktu kerja

C. Pernyataan untuk Variabel *TurnOver* Karyawan (Y)

- 1. Karyawan terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - a. Selalu terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - b. Sering terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - c. Kadang-kadang terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - d. Jarang terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
 - e. Tidak pernah terbebani oleh pikiran-pikiran untuk keluar atau tetap berada pada perusahaan tersebut
- 2. Karyawan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - a. Selalu berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - b. Sering berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - c. Kadang-kadang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - d. Jarang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
 - e. Tidak pernah berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
- 3. Karyawan berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - a. Selalu berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - b. Sering berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan

- d. Jarang berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan
- e. Tidak pernah berkeinginan untuk berniat keluar dari perusahaan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res .	Kepuasan Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	4	4	23
2	3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	5	5	21
4	4	5	3	3	3	18
5	4	5	3	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	4	3	3	5	5	20
8	3	3	4	4	4	18
9	5	5	3	5	5	23
10	3	3	4	5	5	20
11	3	4	4	3	3	17
12	3	4	3	2	2	14
13	4	5	4	5	5	23
14	3	4	4	5	5	21
15	3	4	5	3	3	18
16	3	2	3	3	3	14
17	4	3	3	2	2	14
18	3	3	3	3	3	15
19	5	5	4	4	4	22
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	2	2	14
22	3	3	4	3	3	16
23	3	4	3	5	5	20
24	4	5	3	4	4	20
25	3	4	5	4	4	20
26	3	4	3	5	5	20
27	3	2	3	3	3	14
28	3	4	4	4	4	19
29	4	5	2	5	5	21
30	4	4	4	5	5	22
31	4	4	4	5	5	22
32	3	3	3	5	5	19
33	3	4	4	4	4	19
34	3	4	4	5	5	21
35	4	5	5	5	5	24
36	3	4	3	3	3	16
37	3	4	3	2	2	14
38	3	2	3	5	5	18

39	4	3	4	5	5	21
40	3	4	3	4	4	18
41	3	4	3	5	5	20
42	4	5	4	5	5	23
43	3	4	3	3	3	16
44	3	4	3	2	2	14
45	3	2	5	5	5	20
46	4	3	3	5	5	20

Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Total
3.548	4.173	5.105	2.549	2.549	17.924
1.000	1.975	3.964	2.549	2.549	12.036
1.000	2.966	3.964	3.584	3.584	15.097
2.421	4.173	2.697	1.915	1.915	13.121
2.421	4.173	2.697	2.549	2.549	14.389
2.421	2.966	3.964	3.584	3.584	16.518
2.421	1.975	2.697	3.584	3.584	14.261
1.000	1.975	3.964	2.549	2.549	12.036
3.548	4.173	2.697	3.584	3.584	17.586
1.000	1.975	3.964	3.584	3.584	14.106
1.000	2.966	3.964	1.915	1.915	11.759
1.000	2.966	2.697	1.000	1.000	8.663
2.421	4.173	3.964	3.584	3.584	17.725
1.000	2.966	3.964	3.584	3.584	15.097
1.000	2.966	5.105	1.915	1.915	12.901
1.000	1.000	2.697	1.915	1.915	8.527
2.421	1.975	2.697	1.000	1.000	9.093
1.000	1.975	2.697	1.915	1.915	9.502
3.548	4.173	3.964	2.549	2.549	16.782
1.000	1.975	2.697	1.915	1.915	9.502
1.000	2.966	2.697	1.000	1.000	8.663
1.000	1.975	3.964	1.915	1.915	10.768
1.000	2.966	2.697	3.584	3.584	13.831
2.421	4.173	2.697	2.549	2.549	14.389
1.000	2.966	5.105	2.549	2.549	14.168
1.000	2.966	2.697	3.584	3.584	13.831
1.000	1.000	2.697	1.915	1.915	8.527
1.000	2.966	3.964	2.549	2.549	13.027
2.421	4.173	1.000	3.584	3.584	14.762
2.421	2.966	3.964	3.584	3.584	16.518
2.421	2.966	3.964	3.584	3.584	16.518
1.000	1.975	2.697	3.584	3.584	12.840
1.000	2.966	3.964	2.549	2.549	13.027
1.000	2.966	3.964	3.584	3.584	15.097
2.421	4.173	5.105	3.584	3.584	18.867
1.000	2.966	2.697	1.915	1.915	10.493
1.000	2.966	2.697	1.000	1.000	8.663
1.000	1.000	2.697	3.584	3.584	11.865
2.421	1.975	3.964	3.584	3.584	15.527

1.000	2.966	2.697	2.549	2.549	11.761
1.000	2.966	2.697	3.584	3.584	13.831
2.421	4.173	3.964	3.584	3.584	17.725
1.000	2.966	2.697	1.915	1.915	10.493
1.000	2.966	2.697	1.000	1.000	8.663
1.000	1.000	5.105	3.584	3.584	14.273
2.421	1.975	2.697	3.584	3.584	14.261

Data Ordinal

No Res.	Beban Kerja (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	4	5	4	4	3	5	35
2	3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	4	3	3	4	4	4	4	3	29
4	5	4	3	3	3	3	4	4	29
5	5	4	2	3	4	4	4	3	29
6	4	4	3	4	3	3	3	4	28
7	3	4	2	3	3	3	3	3	24
8	3	3	3	4	3	3	3	4	26
9	5	5	4	3	4	4	4	4	33
10	3	3	3	4	3	3	3	4	26
11	4	3	3	4	4	4	3	3	28
12	4	3	3	3	4	4	4	4	29
13	5	4	3	4	3	3	3	3	28
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29
15	4	3	3	5	5	5	5	5	35
16	2	3	2	3	3	3	3	3	22
17	3	4	3	3	3	3	4	2	25
18	3	3	2	3	3	3	3	3	23
19	5	5	3	4	4	4	3	3	31
20	3	3	4	3	3	3	4	3	26
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27
22	3	3	3	4	3	3	4	3	26
23	4	3	3	3	3	3	3	2	24
24	5	4	3	3	4	4	3	3	29
25	4	3	3	5	5	5	5	5	35
26	4	3	2	3	2	2	3	2	21
27	2	3	3	3	4	4	4	3	26
28	4	3	4	4	4	4	4	4	31
29	5	4	4	2	3	3	3	3	27
30	4	4	3	4	3	3	3	2	26
31	4	4	3	4	4	4	3	3	29
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28
33	4	3	3	4	3	3	3	3	26
34	4	3	3	4	4	4	3	4	29
35	5	4	3	5	5	5	5	5	37

36	4	3	3	3	3	3	3	3	25
37	4	3	3	3	3	3	4	2	25
38	2	3	2	3	3	3	3	3	22
39	3	4	3	4	4	4	3	3	28
40	4	3	3	3	3	3	4	3	26
41	4	3	3	3	3	3	4	4	27
42	5	4	3	4	3	3	4	3	29
43	4	3	3	3	3	3	3	2	24
44	4	3	3	3	4	4	3	3	27
45	2	3	2	5	5	5	5	5	32
46	3	4	3	3	2	2	3	2	22

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total
4.173	3.548	4.262	5.105	3.797	3.797	1.000	4.262	29.944
1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	18.883
2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	2.373	2.221	22.731
4.173	2.421	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	22.609
4.173	2.421	1.000	2.697	3.797	3.797	2.373	2.221	22.480
2.966	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	21.295
1.975	2.421	1.000	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	16.400
1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	18.883
4.173	3.548	4.262	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	27.893
1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	18.883
2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	21.358
2.966	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	22.489
4.173	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	2.221	21.478
2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	3.246	22.382
2.966	1.000	2.613	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	29.344
1.000	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	14.004
1.975	2.421	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	1.000	18.165
1.975	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	14.979
4.173	3.548	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	25.113
1.975	1.000	4.262	2.697	2.543	2.543	2.373	2.221	19.614
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	19.981
1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	2.373	2.221	19.232
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	1.000	1.000	16.362
4.173	2.421	2.613	2.697	3.797	3.797	1.000	2.221	22.720
2.966	1.000	2.613	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	29.344
2.966	1.000	1.000	2.697	1.000	1.000	1.000	1.000	11.663
1.000	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	2.373	2.221	19.499
2.966	1.000	4.262	3.964	3.797	3.797	2.373	3.246	25.404
4.173	2.421	4.262	1.000	2.543	2.543	1.000	2.221	20.163
2.966	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	1.000	19.049
2.966	2.421	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	22.779
1.975	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	21.499
2.966	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	1.000	2.221	18.849
2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	3.246	22.382
4.173	2.421	2.613	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	31.973
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	17.583
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	1.000	17.735
1.000	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	14.004
1.975	2.421	2.613	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	21.788
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	2.221	18.956
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	19.981
4.173	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	2.373	2.221	22.851
2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	1.000	1.000	16.362
2.966	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	1.000	2.221	20.091
1.000	1.000	1.000	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	25.765
1.975	2.421	2.613	2.697	1.000	1.000	1.000	1.000	13.707

Data Ordinal

No Res.	Turnover Karyawan (Y)			Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	
1	5	5	4	14
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	2	3	8
18	3	3	3	9
19	2	3	3	8
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	2	8
23	4	2	3	9
24	3	3	3	9
25	5	5	2	12
26	3	2	3	8
27	2	3	3	8
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	2	3	9
31	3	3	4	10
32	4	4	4	12
33	3	3	3	9
34	4	4	3	11
35	5	5	5	15
36	3	3	4	10
37	3	2	3	8
38	3	3	3	9
39	2	3	3	8
40	3	3	3	9

**Successive
Interval**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total
4.664	4.262	3.703	12.630
3.681	3.246	2.437	9.364
3.681	2.221	3.703	9.606
2.506	3.246	2.437	8.189
2.506	2.221	3.703	8.431
3.681	3.246	3.703	10.631
2.506	2.221	2.437	7.164
2.506	3.246	2.437	8.189
3.681	3.246	3.703	10.631
3.681	3.246	2.437	9.364
2.506	2.221	3.703	8.431
3.681	3.246	3.703	10.631
2.506	2.221	2.437	7.164
3.681	3.246	2.437	9.364
4.664	4.262	4.836	13.762
2.506	2.221	3.703	8.431
2.506	1.000	2.437	5.943
2.506	2.221	2.437	7.164
1.000	2.221	2.437	5.658
2.506	2.221	2.437	7.164
2.506	3.246	2.437	8.189
2.506	2.221	1.000	5.728
3.681	1.000	2.437	7.118
2.506	2.221	2.437	7.164
4.664	4.262	1.000	9.926
2.506	1.000	2.437	5.943
1.000	2.221	2.437	5.658
2.506	3.246	3.703	9.456
2.506	2.221	1.000	5.728
3.681	1.000	2.437	7.118
2.506	2.221	3.703	8.431
3.681	3.246	3.703	10.631
2.506	2.221	2.437	7.164
3.681	3.246	2.437	9.364
4.664	4.262	4.836	13.762
2.506	2.221	3.703	8.431
2.506	1.000	2.437	5.943
2.506	2.221	2.437	7.164
1.000	2.221	2.437	5.658
2.506	2.221	2.437	7.164

41	3	4	3	10	2.506	3.246	2.437	8.189
42	3	3	2	8	2.506	2.221	1.000	5.728
43	4	2	3	9	3.681	1.000	2.437	7.118
44	3	3	3	9	2.506	2.221	2.437	7.164
45	5	5	2	12	4.664	4.262	1.000	9.926
46	3	2	3	8	2.506	1.000	2.437	5.943

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	30.4	93.5
	5.00	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	23	50.0	50.0	52.2
	4.00	17	37.0	37.0	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	30.4	93.5
	5.00	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	34	73.9	73.9	89.1
	4.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	23	50.0	50.0	52.2
	4.00	17	37.0	37.0	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	56.5	56.5	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	26	56.5	56.5	63.0
	4.00	12	26.1	26.1	89.1

	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	27	58.7	58.7	69.6
	4.00	12	26.1	26.1	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.555**	.061	.283	.283	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000	.685	.056	.056	.000

	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.555**	1	.052	.086	.086	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.734	.570	.570	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.061	.052	1	.213	.213	.475**
	Sig. (2-tailed)	.685	.734		.156	.156	.001
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.283	.086	.213	1	1.000**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.056	.570	.156		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.283	.086	.213	1.000**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.056	.570	.156	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.656**	.547**	.475**	.793**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

X2.8	Pearson	.098	-.016	.180	.564 [*]	.644 ^{**}	.644 ^{**}	.456 ^{**}	1	.737 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.516	.918	.230	.000	.000	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson	.501 ^{**}	.364 [*]	.444 [*]	.634 [*]	.832 ^{**}	.832 ^{**}	.550 ^{**}	.737 ^{**}	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.767	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.230	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.124	.000
	N	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.228	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.000
	N	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.230	.228	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.124	.128		.000
	N	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.789**	.795**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.800	3

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
X2	Pearson Correlation	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6:

HASIL UJI HIPOTESIS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.678 ^a	.433	.414	1.55176
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.053	2	44.027	18.284	.000 ^b
	Residual	103.542	43	2.408		
	Total	191.595	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.996	1.251		1.596	.118
	X1	-.258	.192	-.283	-1.633	.030
	X2	.335	.061	.716	5.493	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4412/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Supervisor PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Alif Batu

NIM : E2119049

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP TURNOVER PADA PT. AMARTA MULTI
DINAMIKA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 18 November 2022

Ketua



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

JL. JOHN ARYO KATILI (DEKAT LAMPU MERAH SMEA)
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irden Banang
Jabatan : CR2

Menerangkan Bahwa:

Nama : ALIF BATU
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Ihsan Gorontalo

Adalah benar telah melakukan **PENELITIAN** yang berjudul **PENGARUH KEPUTUSAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER KAYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA.**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya.

GORONTALO, 20 Februari 2023


Irden Banang
CR2



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 029/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Alif Batu
NIM : E2119049
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Amata Multi Dinamika Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 Februari 2023
Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

E2119049+Alif Batu+Skrupsi.docx

AUTHOR

Alif batu Alif batu

WORD COUNT

14812 Words

CHARACTER COUNT

93963 Characters

PAGE COUNT

88 Pages

FILE SIZE

176.5KB

SUBMISSION DATE

Feb 21, 2023 1:41 PM GMT+8

REPORT DATE

Feb 21, 2023 1:42 PM GMT+8**● 20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

BIODATA MAHASISWA

I. IDENTITAS

Nama : Alif Batu

NIM : E2119049

Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 16 Maret 2001

Jenis Kelamin : Laki Laki

Agama : Islam

Alamat : Jln KH. Ahmad dahlan Kelurahan Limba.b Kecamatan Kota selatan

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekononi / Manajemen

Jenjang : S1

No Handphone : 089653169894

Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover karyawan
Pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SDN NEGERI 33 Kota Selatan : TAHUN 2008 – TAHUN 2013
2. SMP NEGERI 2 Kota Gorontalo : TAHUN 2013 – TAHUN 2016
3. SMK NEGERI 1 Kota Gorontalo : TAHUN 2016 – TAHUN 2019