

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV MARVELLA DIGITAL  
COPY & PRINTING**

**Ni Wayan Candra Dewi<sup>(1)</sup>, Ni Wayan Eka Mitariani<sup>(2)</sup>,  
I Gusti Ayu Imbayani<sup>(3)</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [wayanchandra12@gmail.com](mailto:wayanchandra12@gmail.com)

**ABSTRACT**

*CV. Marvella Digital Copy & Printing is a private company engaged in printing and retail of school and office stationery. On CV. Marvella Digital Copy & Printing is a phenomenon where employees stop or resign every year, mostly because employees feel less able to meet the demands of work and the second gets a job in another place or company. As well as the phenomenon of the job order system in the printing section of the CV. Marvella Digital Copy & Printing, which is when there is an order in a large capacity or an order that comes almost at the same time the employees experience being overwhelmed in preparing the customer's ordered goods. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of workload and job satisfaction on employee turnover intention at CV Marvella Digital Copy & Printing.*

*The population in this study were all employees of CV. Marvella Digital Copy & Printing as many as 37 people. Determination of the sample using the census method or saturated sample. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, F test, t test.*

*he results of this study indicate that workload has a positive & significant effect on employee turnover intention at CV Marvella Digital Copy & Printing. Job satisfaction has a negative & significant effect on turnover intention in CV. Marvella Digital Copy & Printing. It is recommended to CV Marvella Digital Copy & Printing to provide support and motivation and give awards to employees so that they feel valued and enthusiastic about their work and emphasize to each employee to always help each other in completing work, so that the work environment becomes more comfortable and full of family. This study also has limitations, namely the independent variables used in this study do not cover all the factors that influence employee turnover intention at CV Marvella Digital Copy & Printing.*

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, and Employee Turnover Intention*

## I. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan daripada perusahaan (Handoko 2015:3). Tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila tingkat *turnover intention* rendah. Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan.

Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut

menjadi suatu beban kerja. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan tingkat kesulitan pekerjaan yang mencerminkan beban kerja. Hasil penelitian Putra & Prihatsanti, 2016 mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi yang positif yang di dapat oleh seseorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok (Rini, dkk. 2020). Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, bagaimana situasi kerjanya, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan. Umumnya setiap karyawan memiliki kepuasan kerja nya masing – masing secara individual, sekalipun berbeda dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72).

#### RUMUSAN MASALAH

Agar permasalahan yang diangkat menjadi lebih fokus dan dapat dijelaskan secara ilmiah, maka perumusan masalah menjadi bagian penting dalam menjawab kondisi diatas. Beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing ?

#### TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada CV.

Marvella Digital Copy & Printing.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.

#### MANFAAT PENELITIAN

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yang terdiri dari dua yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah beban kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik – topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pemilik usaha tentang beban kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi sehingga tercapai tujuan perusahaan CV. Marvella Digital Copy & Printing dengan harapan dapat

membawa perusahaan serta karyawan kearah yang lebih baik lagi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA LANDASAN TEORI

### 1) *Theory Of Planned Behavior*

*Theory of planned behavior* merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan bahwa target tingkah laku berada dibawah control kesadaran individu. Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol individu, misalnya ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menampilkan tingkah laku tersebut (Ajzen,2005). *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Rivai,2016).

### 2) *Turnover Intention*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki

karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72).

Dalam penelitian ini *turnover intention* diukur dengan indikator sebagai berikut :

Mobley *et al.*, (1986) menyatakan dimensi pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap bekerja berada dilingkungan perusahaan tersebut.
- b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search Alternatives*) yaitu dimana karyawan akan mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.
- c) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) dimana karyawan akan berpikir untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

### 3) Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaab harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, dalam setiap beban kerja yang diterima karyawan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Meshkati dalam Tarwaka (2011), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus

dihadapi. Hart dan Steveland (1988) menyatakan bahwa, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari kerja. Manuaba (2000) menyebutkan bahwa beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini beban kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

Price (2018) menyatakan indikator untuk mengukur beban kerja yaitu :

- a) Batas waktu (Sedikit batas waktu), yang dapat diartikan bahwa setiap organisasi mempunyai target produksi yang harus diselesaikan masing- masing karyawan dengan jumlah pekerjaan serta batasan waktu yang telah ditentukan. Karyawan merasa waktu yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
- b) Pekerjaan yang berat, merupakan persepsi karyawan atas pekerjaannya yang membandingkan antara kemampuan yang dimiliki terhadap jumlah pekerjaan dan batasan waktu yang telah ditentukan.
- c) Bekerja keras, seringkali pekerjaan yang

diberikan organisasi menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sulit sehingga karyawan tersebut harus bekerja sangat keras agar dapat memenuhi tingkat produksi karyawan.

- d) Bekerja cepat, jumlah pekerjaan yang tinggi membuat karyawan harus bekerja sangat cepat agar dapat memenuhi permintaan organisasi dengan batas waktu yang sedikit.
  - e) Tertekan dengan tingginya beban kerja, karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa tertekan atas tuntutan pekerjaannya tersebut
- 4) Kepuasan Kerja
- Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi yang positif yang di dapat oleh seseorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok (Rini, dkk. 2020). Robbins dan Jugde (2017) mengatakan istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu;

seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaannya.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja di ukur dengan indikator sebagai berikut :

Giffirin *et al.*, dalam Crow *et al.*, 2012 bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan para pegawai untuk belajar berdasarkan kemampuannya serta kesempatannya dalam bertanggungjawab.
- b) Kepuasan terhadap gajinya. Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan jabatan dan juga beban kerja yang dilakukan karyawan.
- c) Kesempatan dalam promosi. Karyawan merasa puas apabila bisa dipromosikan atas dasar prestasi yang telah dicapainya.
- d) Kepuasan terhadap *supervisor*. Ditunjukkan oleh atasan dalam sebuah bentuk perhatian yang dilakukan para karyawan serta menjalin komunikasi yang baik didalam pengawasan.

- e) Kepuasan terhadap teman kerja. Dalam perusahaan terdapat hubungan antara pegawai yang saling membantu untuk menciptakan suasana tempat kerja menjadi kondusif sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai.

#### 5) Penelitian Terdahulu

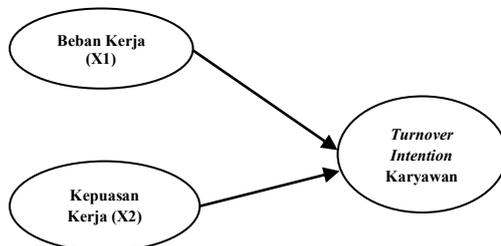
Dalam penelitian yang dilakukan Tesi Riani dan Made Surya (2017) yang dilakukan pada Hotel Amanusa Nusa Dua mendapatkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan Yoga Wateknya (2016) pada PT. Kharisma Rotan Mandiri mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan daripada perusahaan (Handoko 2015:3). Tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila tingkat *turnover intention* rendah. Pergantian karyawan merupakan persoalan

yang penting bagi perusahaan dan karyawan.

**Model Penelitian**  
**Pengaruh Beban Kerja dan**  
**Kepuasan Kerja Terhadap**  
**Turnover Intention.**



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis :

H1 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Marvella Digital Copy & Printing.

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di CV. Marvella *Digital Copy & Printing* yang beralamat di Jalan Astina Timur No. 11 Gianyar-Bali. obyek penelitian adalah beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan CV. Marvella *Digital Copy & Printing*. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Marvella *Digital Copy & Printing* yang berjumlah 37 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi adalah 37 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel yang disebut penelitian sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan sebagai berikut : uji instrumen, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t.

#### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas  
Berdasarkan hasil pengujian validitas di peroleh bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut adalah valid, dan layak dijadikan instrumen penelitian. Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* masing – masing variabel beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* memiliki *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70 maka beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* memiliki *Alpha Cronbach* masing – masing variabel sudah reliable.

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Table 1  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,573	3,894		2,202	0,035

Beban kerja	0,537	0,133	0,533	4,028	0,000
Kepuasan kerja	-0,409	0,149	-0,364	-2,751	0,009
R					0,637
<i>R Square</i>					0,406
<i>Adjusted R Square</i>					0,371
<i>F Statistic</i>					11,607
Signifikansi					0,000

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 8,573 + 0,537X_1 - 0,409X_2$$

Berdasarkan nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$ , dan  $\beta_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memberikan informasi bahwa:

a. Dilihat dari nilai  $\alpha = 8,573$ , artinya apabila beban kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai *turnover intention* sebesar 8,573.

b. Dilihat dari  $\beta_1 = 0,537$ , artinya apabila beban kerja ( $X_1$ ) meningkat sedangkan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau nilai nya tetap, maka *turnover intention* (Y) karyawan meningkat.

c. Dilihat dari  $\beta_2 = -0,409$ , artinya apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat sedangkan beban kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan atau nilai nya tetap, maka *turnover intention* (Y) karyawan menurun.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika beban kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* juga ikut meningkat.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi terdapat data dengan distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov yakni yang dilakukan secara kuantitatif. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$ ). Berdasarkan table 2 menunjukkan bahwa dari data keseluruhan variabel yang digunakan tersebut berdistribusi normal yaitu menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-*

*tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha=5\%$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Berdasarkan tabel 5.14 diperoleh nilai *tolerance* dari beban kerja dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,999 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,001 yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* digunakan uji *Glejser*. Pada hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,068 dan 0,459 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Hipotesis

##### a) Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada CV. *Marvella Digital Copy & Printing*. Hasil uji F pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 11,607 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan makna bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan pada CV. *Marvella Digital Copy & Printing*.

##### b) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya

hubungan yang terjadi antara variabel independen yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,637 yang berarti ada hubungan yang tinggi antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV Marvella *Digital Copy & Printing*.

c) Uji Determinasi Adjusted ( $R^2$ )

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,371. Dengan demikian besarnya pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 37,1% sedang sisanya 100% - 37,1% = 62,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

d) Uji Signifikan t (t-test).

Hasil pengujian t-test pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing* menunjukkan bahwa:

1) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing* menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,028 serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing*, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing* menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,999 serta nilai

signifikan uji t sebesar 0,048 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing*, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

## VI. PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV Marvella *Digital Copy & Printing* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing*. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *turnover intention*.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di CV. Marvella *Digital Copy & Printing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya seperti pemberian gaji yang adil, pengaturan waktu kerja yang baik, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berhenti bekerja.

### B. KETERBATASAN PENELITIAN

- 1) Penelitian ini hanya menguji beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Di harapkan pada peneliti berikutnya yang menggunakan variabel terikat serupa dapat menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat yaitu *turnover intention*.

- 2) Keterbatasan waktu penelitian mempersempit ruang gerak peneliti yang mempengaruhi hasil penelitian.
- 3) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yaitu jawaban yang diberikan oleh responden hanya sekedar mengisi jawaban.

### C. SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh CV Marvella *Digital Copy & Printing* berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan karyawan selalu merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka sebaiknya CV Marvella *Digital Copy & Printing* memberikan dukungan dan motivasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan semangat menjalani pekerjaannya.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan karyawan saling membantu dalam hal pekerjaan untuk menciptakan suasana tempat kerja menjadi kondusif sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai, maka pimpinan CV Marvella *Digital Copy & Printing* menegaskan kepada setiap karyawan untuk selalu saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga

suasana lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan penuh kekeluargaan.

- 3) Penelitian ini hanya menguji beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti: gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kompetensi.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.S Munandar. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia. 2001.
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officer : An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Emeraldinsight*, Vol.35.No.2.
- Handoko, T.Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hart, S. G., & Steveland, L. E. (1998). *Development of NASA-TLX (task load index) result of empirical and theoretical research*. Amsterdam : North-Holland.
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomic*, Kesehatan Keselatan Kerja. Eds, proceeding Seminar nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mobley, W.H. 2016. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Jakarta : PT Pustaka Binamana Press Indo.
- Mochammad Taufan Permana Putra, Unika Prihatsanti (2016) Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT."X".
- Price, J. L (2018) *Reflections on the determinants and stress of voluntary*

- turnover. International Journal of Manpower. Vol 22.No 7.pp.600-624*
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. Vol.8, No.1.
- Rivai. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12 buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12 buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Tarwaka.(2011). Beban Kerja (*Workload*). Harapan Press, Solo.
- Tesi Riani dan Made Surya (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
- Yoga Wateknya (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kharisma Rotan Mandiri.