

Pengaruh *Workload* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Stay* Karyawan PT. Soka Cipta Niaga

Ayu Nike Retnowati, Rahmi Nur Utami, Dikdik Purwadisastra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: anr3515@unibi.ac.id, rahminurutami29@gmail.com, dikdiknurtanio@unibi.ac.id

Abstrak

Permasalahan tingginya *turnover* selama beberapa tahun terakhir hingga mencapai angka tertinggi sebesar 32%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan *workload*, *job satisfaction* dan *intention to stay* karyawan serta mencari besaran pengaruh *workload* dan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* karyawan PT.Soka Cipta Niaga baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Soka Cipta Niaga yang berjumlah 37 orang responden dengan menggunakan teknik *non probability* sampling, sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *workload* termasuk dalam kategori tinggi, *job satisfaction* dan *intention to stay* berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa *workload* berpengaruh sebesar 1,2% terhadap *intention to stay*, *job satisfaction* berpengaruh sebesar 40,7% terhadap *intention to stay*. Pengaruh uji determinasi *workload* dan *job satisfaction* berpengaruh sebesar 37,2%. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan *workload* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*, dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *intention to stay*. Secara simultan *workload* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan.

Kata Kunci: *workload*, *job satisfaction*, *intention to stay*.

Abstract

The problem on this research is high turnover over on the last few years reaching a highest rate is 32%. This study aims to determine the state of workload, job satisfaction and intention to stay of employees and to find the magnitude of the effect of workload and job satisfaction on the intention to stay employees of PT. Soka Cipta Niaga either partially or simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification with a quantitative approach. The population used in this study were all employees of PT. Soka Cipta Niaga, totaling 37 respondents using a non-probability sampling technique, the sample was saturated. Based on the results of the study, it was found that workload was included in the high category, job satisfaction and intention to stay were in the low category. Based on the results of the determination test, it was found that workload had an effect of 1.2% on intention to stay, job satisfaction had an effect of 40.7% on intention to stay. The effect of the workload determination test and job satisfaction has an effect of 37.2%. The results of the study partially show that workload has no effect on intention to stay, and job satisfaction has an effect on intention to stay. Simultaneously workload and job satisfaction have a positive and significant effect on employees' intention to stay.

Keywords: *workload*, *job satisfaction*, *intention to stay*.

1 PENDAHULUAN

Permasalahan umum perusahaan adalah mengenai tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan semakin menurun dan tidak dapat di prediksi, ketika karyawan tidak memiliki niat untuk tetap tinggal lama di dalam satu perusahaan mencerminkan keadaan perusahaan kurang baik, menyebabkan karyawan tidak betah berada di dalam perusahaan dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru. Menurut Mobley dalam Rissambessy (2021:67) dampak dari tingginya *turnover* yang dialami oleh perusahaan diantaranya, timbulnya biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan baru, rusaknya struktur sosial dan komunikasi, bahkan sampai pada hilangnya produktivitas (selama pencarian dan pelatihan pengganti). Menghitung presentase *turnover intention* pada PT.Soka Cipta Niaga bisa menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Menurut Gallup dalam Iskandar dkk (2021:112) Turnover yang ideal adalah 10% dalam setahun. Untuk memperjelas permasalahan mengenai keinginan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan, maka penulis melampirkan data *turnover* karyawan PT. Soka Cipta Niaga. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Soka Cipta Niaga Tahun 2016– 2020:

Tabel 1. Data *turnover* karyawan.

No	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
1.	2016	28	31	20 %
2.	2017	31	37	32 %
3.	2018	37	37	0 %
4.	2019	37	44	14 %
5.	2020	44	37	27 %

Berdasarkan hasil pra-survey telah disebar kepada 15 karyawan PT.Soka Cipta Niaga, diperoleh bahwa karyawan merasa terbebani jika diberikan pekerjaan bersifat mendadak, diberi pekerjaan dimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan segera, berdasarkan hasil tersebut juga

karyawan merasa terbebani jika harus tetap bekerja di hari libur (*weekend*), memang betul bahwa PT. Soka Cipta Niaga tetap bekerja di hari sabtu namun untuk jam kerja ditentukan setengah hari yaitu pukul 08.00–12.00 WIB, dan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang menimbulkan stress, bagian divisi tertentu di PT. Soka Cipta Niaga terdapat target target besar dimana karyawan merasa terbebani, namun disisi lain karyawan PT. Soka Cipta Niaga tidak merasa terbebani secara mental atas pekerjaannya.

Menurut Issen dan Bravon dalam Hidayati (2018:2) individu yang tidak puas dengan pekerjaannya masih cenderung ingin keluar. Menurut Richardson dalam Yuda (2017:5320) ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Berdasarkan hasil pra-survey yang disebar kepada 15 karyawan, karyawan PT. Soka Cipta Niaga tidak merasa puas dengan gaji yang diterima karyawan setiap bulannya, dan berdasarkan hasil pra-survey juga karyawan tidak merasa puas karena tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan, namun karyawan PT. Soka Cipta Niaga merasa puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan minat dan kompetensi dan karyawan juga merasa puas dengan rekan kerjanya.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Workload* (Beban kerja)

Menurut Meshkati dalam Hariyati (2014:7) didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Menpan dalam Artadi (2015:23), beban

kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu menurut Munandar dalam Achyana (2016:5) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.2 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Menurut Robbins dalam Hamali (2018:200) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Menurut Hasibuan dalam Hidayati (2018:4) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2.3 Intention to Stay

Menurut Robbins dalam Hamali (2018: Menurut Widyawati dalam Ratnasari dkk (2018:4-5), *Intention to stay* adalah keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan dan kesediaan untuk tetap tinggal di perusahaan. Menurut Sihan dalam Hidayati (2018:2) *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, dan menurut Ibrahim dalam Monica (2021:3)

Intention to stay adalah nilai karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus pergi meninggalkan organisasi dengan keadaan tertentu.

3 METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deksriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan Teknik penyebaran angket. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha pengukuran	Nilai Cronbach's alpha standar	Keterangan
<i>workload</i>	.957	>0,60	Sangat Reliabel
<i>job satisfaction</i>	.977	>0,60	Sangat Reliabel
<i>intention to stay</i>	.966	>0,60	Sangat Reliabel

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner karyawan sebanyak 37 orang responden. Setiap responden yang terdapat dalam penelitian ini tentu mempunyai status atau karakteristik tertentu, karakteristik yang diambil adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pendapatan yang diterima, dan masa kerja.

Tabel 3. Karakteristik responden.

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	21	56,8%
	Perempuan	16	43,2%
Usia	20-30	16	43,2%
	31-40	9	24,3%
	41-50	9	24,3%
	>50	3	8,31%
Tingkat pendidikan	S2	1	2,7%
	S1	16	43,2%
	D3	2	5,4%
	SMA	16	43,2%
	SMP	2	5,4%
Pendapatan	Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000	19	51,4%
	Rp 3.000.000 -	15	40,5%

	Rp 5.000.000		
	Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	3	8,1%
	> Rp 10.000.000	0	0%
Masa kerja	<1 tahun	1	2,7%
	1-5 tahun	16	43,2%
	5-10 tahun	20	54,1%
	>10 tahun	0	0%

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran mengenai *Workload*, *Job Satisfaction* dan *Intention to Stay* pada Tabel 4.

Tabel 4. Tanggapan responden.

No	Variabel	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Workload</i>	3,62	Tinggi
2	<i>Job Satisfaction</i>	2,90	Cukup Rendah
3	<i>Intention to Stay</i>	2,80	Cukup Rendah

Workload berada pada kategori tinggi dengan keadaan merasa terbebani ketika harus bekerja tambahan (lembur) sedangkan mereka merasa tidak terlalu terbebani jika harus mengingat hal-hal yang penting dalam pekerjaannya.

Job satisfaction berada pada interval cukup rendah, karyawan merasa tidak puas dengan tidak ada kesempatan mendapatkan promosi jabatan sedangkan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini

Intention to stay berada pada interval cukup rendah, karyawan tidak memiliki niat untuk tetap di perusahaan karena tidak mendapatkan tawaran gaji yang tinggi, namun mereka ingin tetap di perusahaan karena lingkungan pekerjaan yang nyaman.

4.1 Koefisien Determinasi

1. Hasil uji koefisien determinasi variabel *workload* terhadap *intention to stay* karyawan:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.016	7.988

a. Predictors: (Constant), workload

b. Dependent Variable: intention to stay

Dapat diketahui bahwa variabel *workload* berpengaruh sebesar 0,012 atau 1,2% terhadap *intention to stay* karyawan.

2. Hasil uji koefisien determinasi variabel *job satisfaction* terhadap *intention to stay* karyawan:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.390	6.189

a. Predictors: (Constant), Job satisfaction

b. Dependent Variable: intention to stay

Dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh sebesar 0,407 atau 40,7% terhadap *intention to stay* karyawan.

3. Hasil uji koefisien determinasi variabel *workload* dan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* karyawan: Jika pengaruh variabel *workload* dan *job satisfaction* digabung, maka koefisien determinasi kedua variabel bebas tersebut akan menghasilkan pengaruh sebesar 0,372 atau 37,2% terhadap *intention to stay* karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.372	6.279

5 SIMPULAN

Pada PT. Soka Cipta Niaga *workload* karyawannya berada pada kategori tinggi, beban kerja tinggi dirasakan oleh karyawan terutama keharusan untuk bekerja lembur. *Job*

Satisfaction yang dirasakan oleh karyawan cukup rendah, karyawan merasa tidak puas dengan aspek jenjang karir yang terbatas/tidak adanya kesempatan untuk promosi. *Intention To Stay* yang dirasakan oleh karyawan berada pada kategori cukup rendah, karyawan tidak ingin untuk tetap di perusahaan karena tidak mendapatkan gaji yang tinggi. Secara pengaruh *wokload* terhadap *intention to stay* berpengaruh sebesar 1.2%, *job satisfaction* berpengaruh 40,7% terhadap *intention to stay*, sedangkan pengaruhnya secara simultan sebesar 37,2%.

6 SARAN

Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan hasil penelitian karena aspek jam kerja terutama keharusan untuk bekerja lembur, hal ini sebaiknya menjadi perhatian PT. Soka Cipta Niaga untuk dapat mengatur Kembali perencanaan kerjanya agar dapat mengatur metode kerja yang lebih efektif, selain itu bisa juga mengubah teknis kerja dengan cara *target oriented* bukan berdasarkan jam kerja.

Job Satisfaction cukup rendah dari sisi kesempatan promosi, promosi merupakan salah satu aspek yang dapat memotivasi karyawannya untuk bisa bertahan dalam perusahaan karena harapan untuk berkarir aspek pembentuk kepuasan, PT. Soka Cipta Niaga meskipun terdapat keterbatasan jenjang karir perlu ada kesempatan untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan sehingga meskipun tidak naik ke jenjang karir yang lebih tinggi karyawan tetap memiliki kesempatan untuk memiliki kemampuan yang lebih tinggi di jabatannya saat ini.

Intention to Stay karyawan PT. Soka Cipta NIaga dalam kategori cukup rendah terutama keinginan karyawan untuk bertahan karena merasa tidak dibayar dengan tinggi oleh perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh PT. Cipta Niaga dengan

mengubah Teknik penggajian atau insentif sehingga karyawan dapat terstimulus untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi lebih. Berdasarkan pengaruhnya *Job Satisfaction* berpengaruh 40,7% terhadap *turn over intention* sehingga kepuasan karyawan perlu menjadi perhatian lebih perusahaan dari aspek pekerjaannya, kesempatan promosi, supervisi, gaji dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Meskipun *workload* tidak berpengaruh signifikan bukan berarti perusahaan mengabaikan rasio beban kerja karyawan tetapi tetap memperhatikan agar meningkatkan kepuasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M., & Sidiq, S. S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-12.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hidayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.(Studi pada Perangkat Desa Di Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas). *Jurnal Manajemen. STIE Putra Bangsa Kebumen*.
- Iskandar, Y. C. & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102-116.
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai

Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101-110.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.

Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(10), 66-83.

Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.