

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PRODUKSI

Reza Aditya Putra

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: rezaputra1@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT.X. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT.X dan bekerja minimal satu tahun kerja dengan jumlah sebanyak 131 karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala beban kerja dan skala intensi *turnover*. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan intensi *turnover* yang koefisien korelasinya sebesar 0,353 dengan hubungan signifikansi $p=0,001$. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara dua variabel. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Persepsi, Beban kerja, Intensi *turnover*, Karyawan

Abstract

The research aims to determine the relationship between workload and turnover intention on PT.X employees. This research used quantitative correlational method. Population in this study is that all permanent employees of PT. X production department and work at least one year of work a total of 131 employees. Data retrieval in this research used a workload scale and turnover intention scale. Technique of data analysis was product moment correlation. Based on the analysis of data there is a significant relationship between workload with turnover intention whose correlation coefficient 0.353, with significance relationship $p= 0,001$. A positive value unidirectional relationship between two variables: workload and turnover intention. The higher workload, the higher the turnover intention for employees, and vice versa.

Keywords: Perception, Workload, Turnover intention, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan salah satunya mampu memberikan pengaruh sumber daya lainnya mencapai perkembangan menuju arah yang lebih baik (Firdaus, 2017). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat atas berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dilaksanakan dan diurus manusia. Menurut Artur (dalam Tirtaputra, Tjie dan Salim, 2017) sumber daya manusia menjadi titik ukur keberhasilan kinerja perusahaan, misalnya dalam mengelola dan mendidik karyawannya sehingga memiliki kenyamanan terhadap pekerjaan tempat seseorang tersebut bekerja, dengan memberikan timbal balik yang sesuai antara penerimaan dan pengorbanan karyawan.

Perusahaan harus mengutamakan pengembangan karyawan yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan. Pada kenyataannya dalam perusahaan ditemukan perbedaan antara apa yang menjadi keinginan

karyawan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Azzizah dan Izzati, 2018). Hal dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Salah satu yang menjadi kerugian sering terjadi dalam perusahaan adalah *turnover* karyawan atau pemutusan hubungan kerja (Tirtaputra, Tjie dan Salim, 2017).

Turnover merupakan salah satu pilihan jalan bagi seorang karyawan apabila mendapat kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya (Kurniawan, Purwana dan Widiyastuti, 2016). Bagi karyawan, *turnover* digunakan sebagai langkah solusi untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih menguntungkan, akan tetapi bagi perusahaan *turnover* dianggap memberikan kerugian yang besar. Menurut Porter (dalam Prabowo, 2017) banyaknya tingkat *turnover* dalam perusahaan, akan memberikan dampak berbagai masalah seperti biaya yang akan dikeluarkan untuk rekrutmen, pelatihan, dan habisnya waktu kinerja yang dikorbankan perusahaan.

Azwar (2016) menjelaskan bahwa suatu perilaku manusia tidak muncul dengan sendirinya akan tetapi a)

manusia dalam berbuat sesuatu didasarkan pada pemikiran yang masuk akal dan logis, b) manusia memberikan pertimbangan tertentu atas semua informasi yang diperoleh, dan c) dengan jelas manusia memberikan perhitungan dampak atas tindakan mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa perilaku manusia memiliki alasan tersendiri atas tindakan yang dilakukan dan mengalami berbagai pertimbangan pengambilan keputusan, sehingga *turnover* tidak dapat diukur secara langsung, melainkan perilaku *turnover* dapat diukur melalui intensi atau niat terhadap perilaku *turnover*.

Menurut Mobley (2011) intensi *turnover* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Nafiudin (2015) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dalam masa beberapa bulan yang akan datang.

Salah satu penyebab *turnover* yang terjadi pada karyawan dikarenakan adanya tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan diluar batas kemampuan karyawan, sehingga karyawan lebih memilih pindah ke perusahaan lainnya dengan mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik (Tirtaputra, Tjie dan Salim, 2017).

Permasalahan *turnover* karyawan juga terjadi pada salah satu cabang perusahaan produksi alas kaki di Indonesia PT.X. Studi pendahuluan yang telah dilakukan berupa wawancara kepada kepala HRD, bahwa laporan tahunan PT.X menunjukkan tingkat *turnover* perusahaan yang relatif terus meningkat dari tahun ketahun. Pada tahun 2016 terdapat sebanyak 10% karyawan yang melakukan *turnover*, sedangkan pada tahun 2017 meningkat menjadi 12%. Seperti yang diketahui bahwa perusahaan yang baik angka *turnover* tidak boleh lebih dari 10% dalam setahun (Ridlo dalam Rahmah, Riadi, dan Syaharuddin, 2017). Hasil wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa PT.X dalam waktu yang relatif singkat mulai dari bulan Mei hingga September tahun 2018 terdapat 17 karyawan yang melakukan *turnover* dengan mengajukan surat pengunduran diri yang berasal dari divisi dan jabatan yang berbeda, yakni 12 karyawan bagian produksi, 2 karyawan bagian keuangan dengan jabatan staff, 1 karyawan bagian HRD dengan jabatan senior staff dan 2 orang karyawan bagian administrasi dengan jabatan staff. Berdasarkan data tersebut, membuktikan bahwa *turnover* yang terjadi di PT.X dialami hampir disetiap divisi namun jumlah yang paling banyak terjadi pada karyawan bagian produksi.

Sesuai dengan pendapat Mobley (2011) yang menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu memiliki keinginan untuk *turnover*. Salah satu faktornya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan

sejumlah tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi (Gawron, 2008).

Akibat dari beban kerja tersebut juga terlihat dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada karyawan bagian produksi PT.X berupa karyawan sering menunjukkan sikap meningkatnya absensi ketidakhadiran, kesalahan yang meningkat, bekerja semampunya, dan sikap yang negatif atas pekerjaan.

Wawancara yang dilakukan juga pada 10 karyawan bagian produksi menjelaskan bahwa banyaknya tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan menjadikan suatu tuntutan kerja yang dianggap sebagian karyawan sebagai timbulnya beban kerja dan tugas yang diberikan oleh perusahaan dinilai sangat memberatkan. Karyawan menjelaskan bahwa saat bekerja terdapat banyak hal yang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati saat di awal perjanjian kerja, seperti deskripsi pekerjaan. Karyawan menjelaskan bahwa pembagian deskripsi pekerjaan pada awal perjanjian kerja tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan saat ini.

8 dari 10 karyawan berpendapat bahwa terdapat penambahan deskripsi pekerjaan saat sudah bekerja, penambahan tersebut tidak dijelaskan diawal perjanjian. Karyawan juga menjelaskan bahwa tidak dapat mengerjakan tambahan deskripsi pekerjaan oleh perusahaan dikarenakan dianggap berlebihan dan menghabiskan waktu kerja yang lebih dari perjanjian yang telah ditetapkan. Karyawan merasa beban kerja yang ada diperusahaan terlalu tinggi, terkadang jam kerja para karyawan melebihi batas jam kerja pada umumnya, ditambah dengan target capaian kerja karyawan yang terus meningkat tidak seimbang dengan jumlah karyawan yang bekerja. Pada dasarnya karyawan yang bekerja ingin mengerjakan pekerjaan mereka secara tepat waktu, namun secara nyata masih banyak tugas yang tertunda karena banyaknya target pekerjaan yang harus terpenuhi, sehingga memerlukan jam kerja tambahan oleh kebanyakan karyawan tanpa ada kompensasi yang diterima, karena para karyawan bekerja berdasarkan capaian kerja bukan berdasarkan waktu kerja. Pergantian jam kerja karyawan juga dirasa tidak konsisten, sering dijumpai pergantian jam kerja dari hari ke hari berubah-ubah, sehingga karyawan merasa kurang istirahat yang cukup dan merasa kelelahan saat bekerja. Kebanyakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya diperusahaan lain menganggap bahwa beban kerja di PT.X terlalu sulit dikerjakan secara maksimal.

Sejauh akibat yang ditimbulkan oleh kondisi kerja tersebut sangat bergantung pada cara masing-masing karyawan memberikan persepsinya. Dalam kondisi yang sama tentu berbeda-beda persepsi setiap karyawan. Menurut Mulyana (2016) persepsi merupakan suatu proses kognitif psikologis dalam diri individu yang

mencerminkan sikap, kepercayaan nilai dan pengharapan yang digunakan individu dalam memahami yang dipersepsikan.

Pada penelitian ini, objek persepsinya merupakan beban kerja. Persepsi seorang karyawan terhadap beban kerja akan memberikan interpretasi yang berbeda-beda berupa intensi *turnover*. karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap beban kerjanya akan merasa suka terhadap tugas yang dibebankan kepada dirinya sehingga akan memiliki intensi *turnover* rendah. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap beban kerjanya maka akan cenderung memiliki intensi *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti berusaha menganalisa hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT.X.

METODE

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Metode ini dapat mengetahui signifikansi hubungan antara dua variabel yang diteliti. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas persepsi terhadap beban kerja dengan variabel terikat intensi *turnover*.

Pada penelitian ini analisis yang digunakan untuk menguji hubungan dua variabel yaitu analisis korelasi yang berfungsi sebagai prosedur statistik dalam menguji hubungan antara dua variabel. Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment*. Peneliti memiliki tujuan ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan di PT.X.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel dalam penelitian yang berjumlah 131 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	91	62	88	73,17	6,219

Intensi Turnover	91	67	97	80,81	5,773
------------------	----	----	----	-------	-------

Melalui hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk skala persepsi terhadap beban kerja adalah 73,17 dengan nilai minimum 62 sedangkan nilai maksimum sebesar 88, dan standar deviasi 6,219. Kemudian untuk rata-rata skala intensi *turnover* sebesar 80,81 dengan nilai minimum 67 dan maksimum 97, sedangkan standar deviasi sebesar 5,773.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk memenuhi standar data yang diperoleh berdistribusi normal sesuai dengan kaidah parametrik. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Kriteria data dikatakan normal apabila data tersebut nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Apabila sebaran data tersebut memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat dikatakan sebaran data tersebut tidak normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi data normal
Sig <0,05	Distribusi data tidak normal

Adapun hasil uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,608	Data berdistribusi normal
Intensi Turnover	0,670	Data berdistribusi normal

Hasil uji normalitas kedua variabel pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,608 dan nilai signifikansi intensi *turnover* sebesar 0,670. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel persepsi terhadap beban kerja dan intensi *turnover* memiliki sebaran data yang normal karena memiliki signifikansi yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel intensi *turnover* mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan formula *compare mean*, yang mana perhitungannya akan dibantu dengan program pengolahan data SPSS 16.0 *for windows*. Dalam pengujian linieritas terdapat kriteria tertentu yakni apabila nilai pada *deviation from linierity* memiliki nilai signifikansi $>0,05$ maka hubungan kedua variabel linier. Sedangkan apabila nilai pada *deviation from linierity* memiliki nilai signifikansi $<0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak linier (Wibowo, 2012).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Linear
Sig < 0,05	Non Linear

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Turnover*</i> beban kerja	0,417	Linear

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linierity* kedua variabel sebesar 0,417. Menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki lebih besar dari 0,05. Dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dan intensi *turnover* adalah linier.

1. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah "terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* karyawan perusahaan". Berikut hasilnya:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Beban kerja	Intensi <i>turnover</i>
Beban Kerja	<i>Pearson correlation</i>	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.353**
	<i>N</i>	91
Intensi <i>Turnover</i>	<i>Pearson correlation</i>	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.353**
	<i>N</i>	91

N	91	91
**. <i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>		

Berdasarkan hasil yang diperoleh analisis korelasi *product moment* diatas terlihat nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* sebesar 0,001 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi "terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* karyawan perusahaan" diterima.

Hasil analisa korelasi *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi kedua variabel sebesar $r = 0,353$ dengan nilai taraf signifikansi 0,001. Nilai koefisien korelasi tersebut bertanda positif sehingga hubungan kedua variabel menunjukkan arah yang sama. Hubungan yang searah menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja, maka intensi *turnover* yang dimiliki karyawan cenderung semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh dari variabel persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* sebesar 0,001 dengan nilai $p < 0,05$. Kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan yang tinggi. Berdasarkan hipotesis yang dibuat "terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* karyawan PT.X" diterima.

Hubungan kedua variabel tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,353 menunjukkan arah positif yang berarti semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan.

Menurut Mobley (2011) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kondisi tertentu yang akan dialami oleh karyawan.

Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Robbins (2003) persepsi adalah suatu proses dimana individu-individu mengorganisasi dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Setiap karyawan akan mempunyai beban kerja yang berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada karyawan dalam mempersepsikan pekerjaannya. Setiap karyawan tentu

akan memiliki interpretasi yang berbeda-beda dari tugas-tugas kerjanya yang dipengaruhi dari perasaan dan pandangan. Perasaan dan pandangan tersebut dapat berupa positif atau negatif.

Apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaannya maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai suatu yang menyenangkan dan tidak membosankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya maka yang akan terbentuk adalah hal yang tidak menyenangkan dan membosankan.

Besarnya angka intensi *turnover* pada penelitian ini tidak terlepas oleh negatifnya persepsi terhadap beban kerja. Menurut Xiaoming, Ma, Chang dan Shieh (2014) beban kerja mempunyai efek samping dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi karyawan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan, sedangkan semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Atas korelasi kedua variabel tersebut dapat dijelaskan karena setiap manusia memiliki keinginan yang menguntungkan. Beban kerja yang berlebihan menjadi suatu hal yang merugikan bagi yang mengerjakan, sehingga dijadikannya *turnover* sebagai jalan alternatif agar dapat mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan dari sebelumnya.

Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (dalam Tirtaputra, Tjie dan Salim, 2017) intensi *turnover* mengacu pada perkiraan peluang individu untuk keluar dari organisasi atas beberapa pertimbangan yang dimilikinya. Beberapa pertimbangan yang dimaksud adalah hal-hal yang diinginkan oleh manusia untuk memperoleh yang lebih baik lagi dibanding sebelumnya. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh manusia menjadi penyebab manusia untuk mulai berfikir keluar dari pekerjaannya. Mobley (dalam Muchinsky, 1987) Pada saat karyawan mencari pekerjaan baru dan berhasil menemukan, maka karyawan akan membandingkan keuntungan yang akan diperoleh dari pekerjaan yang baru dengan keuntungan yang diperoleh dari pekerjaan saat ini yang dikerjakan. Adanya pertimbangan-pertimbangan tersebut maka karyawan akan mengembangkan niat untuk berhenti dari pekerjaan atau tetap mempertahankan pekerjaannya yang selanjutnya niat untuk berhenti pada akhirnya mengarah pada perilaku *turnover*.

Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan yang baik prosentase angka *turnover* tidak boleh lebih dari 10% (Ridlo dalam Rahmah, Riadi, dan Syaharuddin, 2017). Apabila *turnover* yang terjadi pada perusahaan terlalu tinggi maka perusahaan akan mengalokasikan biaya yang lebih besar dibanding dengan perusahaan yang memiliki angka *turnover* yang lebih rendah hal tersebut

dikarenakan perusahaan diharuskan mencari karyawan yang baru untuk mengisi kekosongan sumber daya manusia yang keluar dari pekerjaannya. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencari karyawan yang hanya mampu mengisi kekosongan pekerjaan tersebut, namun juga mencari karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik dengan tujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat menjalankan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Mobley (2011) cara yang tepat untuk menurunkan angka *turnover* yang berkaitan dengan beban kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pada saat dilakukannya seleksi karyawan, hal tersebut dilakukan kepada karyawan yang baru sedangkan cara yang dapat digunakan karyawan lama adalah dengan dilakukannya rancang ulang dalam berbagai hal, seperti target produksi, perjanjian kerja dan peraturan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi kedua variabel sebesar $r=0,353$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk pada kategori hubungan yang rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden pada penelitian ini memiliki persepsi terhadap beban kerja yang rendah dan niatan untuk keluar dari pekerjaan rendah. Berdasarkan pada data yang diperoleh dari penelitian beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak terlalu besar dalam saat ini, dikarenakan dari pihak perusahaan sudah menambah jumlah karyawan kontrak baru, sehingga target produksi yang ditargetkan dapat terbagi dengan rata dan tidak memerlukan waktu kerja tambahan. Disamping itu atas hasil yang rendah tersebut dikarenakan para karyawan merasa mempertahankan pekerjaannya merupakan suatu hal yang tetap menguntungkan bagi dirinya dibandingkan dengan meninggalkan pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan baru.

Penelitian terkait yang mendukung hasil penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT.X ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Tirtaputra, Tjie, dan Salim (2017) mengenai persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini mencoba menjelaskan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan *turnover intention* karyawan dengan angka koefisien korelasi sebesar $r=0,335$ dengan $p=0,004$ ($p<0,05$).

Dengan adanya dukungan data penelitian sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang positif namun dengan angka korelasi yang rendah, dapat dimungkinkan adanya berbagai faktor lain

yang menjadi penyebab besarnya *turnover* pada perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. X. dengan menggunakan metode analisis data *product moment* menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT.X. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif yang bermakna apabila persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka intensi *turnover* yang dialami karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan hasil peneliti ini, adapun saran tersebut antara lain:

1. Bagi karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan karyawan bagian produksi memiliki persepsi beban kerja yang cukup tinggi. Atas hal tersebut diharapkan subjek dalam dalam penelitian ini tetap berpikiran positif sehingga pekerjaan yang dihasilkan juga baik dan mengurangi keinginan diri untuk melakukan *turnover*.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa intensi *turnover* cenderung tinggi. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai atau tidak dengan jumlah karyawan yang dimiliki, semakin banyaknya jumlah produksi yang dibutuhkan maka perlu penambahan jumlah karyawan untuk mengerjakan target produksi tersebut. Harapannya terciptanya keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah karyawan yang dimiliki sehingga karyawan tidak merasa memiliki beban kerja dan perusahaan juga tidak kehilangan karyawan yang cukup banyak.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perusahaan dalam bidang yang lain

dan menggunakan variabel lain yang belum dijelaskan dalam bidang keilmuan psikologi.

Dalam penelitian ini juga masih banyak topik-topik variabel lain yang belum diungkap, sehingga peneliti menyarankan untuk dapat memasukan variabel yang jadi penyebab intensi *turnover* seperti *burnout* dan dukungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Sikap manusia, teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azzizah, H., & Izzati, U. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover pada karyawan retail di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 1-5.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Gawron, V. J. (2008) *Human performance, workload, and situational waresnes measures handbook* (edisi ke dua). USA: Taylor & Francis Group.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity, kepuasan kerja dan turnover intention: Studi pada karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 65-78.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Muchinsky, P. M. (1987). *Psychology applied to work an introduction to industrial and organizational psychology*. Chicago: The Dorsey Press.
- Mulyana, D. (2016) *Ilmu komunikasi suatu pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bank Agroniaga tbk cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 24-38.
- Prabowo, Y. (2017). Hubungan organizational commitment dan turnover intention pada perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humanniora, dan Seni*, 1(2), 259-265.
- Rahmah, T., Riadi, S., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap turnover intention. *Forum Ekonomi*, 19(2), 155-161.

Robbins, S. P. (2003). *Essential of organizational behavior* (edisi ke tujuh). New Jersey: Pearson Education.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tirtaputra, A., Tjie, T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.

Wibowo, A. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian*. Yogyakarta: Gaya Media.

Xiaoming, Y., Ma, B., Chang, C., & Shieh, C. (2014). Effect of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Etho Med*, 8 (3), 229-237.

