

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai KFC wilayah Kota Bandung. Khususnya pada gerai Padjajaran, Gerai Dago dan Gerai Riau

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif - verikatif. Sementara itu pemilihan *sampling* menggunakan teknik *non - probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple regression*. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semua item dari setiap variabel yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel.

Jumlah responden yang diteliti sebanyak 113 orang dari 3 gerai KFC Kota Bandung. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dari tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, ditemukan fakta yang menunjukkan bahwa nilai terendah adalah kepuasan kerja dengan nilai 2.68, yang berarti masuk kedalam interval sedang. Kemudian diikuti oleh beban kerja dengan nilai 2.72 dan diakhiri oleh *turnover intention* dengan nilai 2.79 yang masing - masing juga berada di interval sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan KFC merasa bahwa tingkat beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan kepuasan kerja mereka, sehingga membuat karyawan KFC berencana untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai KFC wilayah Kota Bandung. Secara parsial, beban kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : beban kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of workload and job satisfaction on turnover intention on employees of KFC outlets in the city of Bandung. specially in Padjajaran outlets, Dago outlets and Riau outlets.

The method used in this research is descriptive - verative. Meanwhile the selection of sampling uses a non-probability sampling technique by using saturated sampling or census. The analysis technique used is multiple regression. Based on the results of the analysis that has been done, it can be seen that all items from each variable that become the measurement tools in this study are valid and reliable.

The number of respondents studied was 113 people from 3 KFC outlets in Bandung. Data collection techniques are carried out using a questionnaire. Of the three variables examined in this study, found facts that show that the lowest value is job satisfaction with a value of 2.68, which means entering into a medium interval. Then followed by workload with a value of 2.72 and ended by turnover intention with a value of 2.79, each of which is also at a moderate interval. These results show that basically KFC employees feel that a high level of workload is not matched by their job satisfaction, making KFC employees plan to leave the company or turnover intention.

From this study, the results show that workload and job satisfaction simultaneously influence turnover intention on employees of KFC outlets in the city of Bandung. Partially, workload and job satisfaction also have a positive influence on turnover intention.

Keywords : workload, job satisfaction, turnover intention

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	v
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
Bab II Kajian Kepustakaan, Rerangka Pemikiran Dan Pengembangan	13
Hipotesis	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13

2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3	Relevansi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Variabel Penelitian	22
2.2	Beban Kerja	25
2.2.1	Pengertian Beban Kerja	25
2.2.2	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.2.3	Dampak Beban Kerja	27
2.2.4	Indikator Beban Kerja	28
2.3	Kepuasan Kerja	29
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.3.2	Indikator Kepuasan Kerja	30
2.4	<i>Turnover Intention</i>	32
2.4.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	32
2.4.2	Faktor - Faktor <i>Turnover Intention</i>	32
2.4.3	Indikator <i>Turnover Intention</i>	34
2.4.4	Dampak <i>Turnover Intention</i>	35
2.5	Penelitian Terdahulu	36
Bab III Rerangka Pemikiran, Model dan Hipotesis Penelitian		40
3.1	Rerangka Pemikiran	40
3.1.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
3.1.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	41

3.1.3	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	42
3.2	Model dan Hipotesis Penelitian	43
3.2.1	Model Penelitian	43
3.3	Hipotesis Penelitian	44
Bab IV Metodologi Penelitian		45
4.1	Obyek Penelitian	45
4.2	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	45
4.2.1	Populasi	45
4.2.2	Teknik Pengambilan Sampel	46
4.3	Metode Penelitian	46
4.3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	47
4.3.2	Teknis Analisis	47
	4.3.2.1 Uji Validitas	48
	4.3.2.2 Uji Reliabilitas	49
	4.3.2.3 Pengujian Regresi Berganda	50
	4.3.2.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	51
	4.3.2.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	52
	4.3.2.6 Pengujian Hipotesis	53
4.4	Operasional Variabel	54
Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan		59
5.1	Hasil Penelitian	60
5.1.1	Gambaran Umum Responden	60

5.1.2	Analisis Validitas dan Realibilitas	62
5.1.3	Tanggapan Mengenai Variabel Beban Kerja	66
5.1.4	Tanggapan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	69
5.1.5	Tanggapan Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	77
5.2	Uji Asumsi Klasik	80
5.2.1	Uji Normalitas	80
5.2.2	Uji multikolinearitas	81
5.2.3	Uji Heteroskedastisitas	82
5.3	Pengaruh Beban kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	83
5.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda	83
5.3.2	Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	85
5.3.3	Uji Hipotesis	85
5.3.4	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan secara parsial	87
Bab VI	Simpulan dan Saran	92
6.1	Simpulan	92
6.2	Saran	94
6.2.1	Untuk Pengembangan Ilmu	94
6.2.1	Untuk Keperluan Praktis	94
	Daftar Pustaka	xiv
	Lampiran	xviii

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Relevansi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Variabel Penelitian	24
3.1 Model Penelitian	43
5.1 Garis Kontinum Beban Kerja	69
5.2 Garis Kontinum Kepuasan Kerja	77
5.3 Garis Kontinum <i>Turnover Intention</i>	80
5.4 Normalitas Data	81
5.5 Uji Heteroskedastisitas	82
5.6 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji f)	84
5.7 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji t) Beban Kerja	90
5.8 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (Uji t) Kepuasan Kerja	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Kehadiran Karyawan KFC Bandung	8
1.2 Tabel Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan KFC Bandung	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	37
4.1 Populasi karyawan KFC	46
4.2 Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	55
4.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	56
4.4 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	58
5.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	60

5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
5.3	Kategori Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5.4	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)	62
5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	62
5.6	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	63
5.7	Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja X_1	64
5.8	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja X_2	64
5.9	Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover intention</i> Y	64
5.10	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	66
5.11	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	69
5.12	Tanggapan Responden Mengenai <i>Turnover intention</i>	78
5.13	Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF untuk Uji Collinearity	81
5.14	Uji Regresi Linier Berganda	84
5.15	Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	85
5.16	Uji F	86
5.17	Uji Korelasi	87
5.18	Uji Hipotesis	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner Penelitian
Lampiran B	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran C	Output SPSS