

**PENGARUH BEBAN KERJA, KETIDAKPUASAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi pada Karyawan Bagian *Marketing* Mataram Sakti Kebumen)**

¹Puput Pratiwi, ²Siti Nur Azizah

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

E-mail: puputpratiwi001@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, job dissatisfaction, and compensation for turnover intention. The subject of this study was the marketing staff of Mataram Sakti Kebumen. This study was conducted on 37 respondents. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The analysis used is statistical analysis with multiple linear regression tests. The results of this study indicate that partially the workload has a positive and significant effect on turnover intention. Job dissatisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention. While simultaneous workload, job dissatisfaction, and compensation have an effect on turnover intention.

Keywords: *Workload, Job Dissatisfaction, Compensation, Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen. Penelitian ini dilakukan terhadap 37 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara simultan beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan..

Marketing merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam perusahaan yaitu sebagai ujung tombak perusahaan, hal ini karena tugas utama seorang *marketing* adalah memperoleh pelanggan sebanyak-banyaknya. Keberadaan *marketing* perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik, tidak memiliki keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian yang diberikan dari perusahaan (Putra dan Riani, 2017).

Turnover intention adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan perusahaan, karena merupakan gejala awal terjadinya *turnover* biasanya

ditandai dengan adanya keinginan untuk berpindah (Hidayat, 2017). Menurut Robbins (2006) *turnover* merupakan pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri (*voluntary turnover*) yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain maupun yang dilakukan oleh perusahaan (*involuntary turnover*).

Turnover intention pada dasarnya adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Mataram Sakti Kebumen merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sepeda motor yang beralamat di Jalan Pahlawan No.124 Kebumen. Dengan adanya kesepakatan antara ATPM Yamaha dan Mataram Sakti, pada bulan Agustus 2002 secara resmi Mataram Sakti ditunjuk sebagai dealer resmi Yamaha. Mataram Sakti Kebumen memiliki tiga anak cabang yang tersebar di Prembun, Kutowinangun dan Petanahan.

Mataram Sakti Kebumen memiliki beberapa bagian antara lain bagian administrasi, bagian mekanik, dan bagian penjualan (*marketing*). Pada

bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen mengelola sumber daya manusia paling banyak daripada bidang lainnya yaitu berjumlah 37 karyawan. Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan bagian HRD Mataram Sakti Kebumen, didapatkan bahwa *turnover* menjadi salah satu masalah bagi perusahaan. Perusahaan merasa dirugikan ketika ada *marketing* yang mengundurkan diri saat masa *training* sehingga perusahaan harus mengganti dan merekrut kembali karyawan baru. Sesuai dengan pernyataan HRD Mataram Sakti Kebumen melalui wawancara, mengungkapkan bahwa *turnover* atau pergantian karyawan Mataram Sakti Kebumen banyak terjadi pada karyawan bagian *marketing*.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen dan hasil wawancara diketahui bahwa adanya indikasi beban kerja yang tinggi.

Setiap hari *marketing* harus mencari konsumen, *marketing* dapat memilih tempat aktivitas mereka melalui aplikasi yang sudah disediakan oleh perusahaan. Mataram Sakti Kebumen mempunyai target penjualan 200 unit sepeda motor dalam setiap bulannya. Karyawan bagian *marketing* merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak perusahaan dalam pencapaian target penjualan.

Selanjutnya, terdapat indikasi

ketidakpuasan kerja yaitu tingkat pendidikan karyawan bagian *marketing* pada Mataram Sakti Kebumen adalah SMA dan ada juga beberapa yang memiliki latar belakang strata 1 dan diploma. Rata-rata dari mereka berasal dari kalangan *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman di dunia pemasaran dan berasal dari berbagai jurusan, sehingga menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaannya karena merasa pekerjaan mereka kurang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka dan dampaknya mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, *marketing* mengeluh karena kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah dan dibawah upah minimum Kabupaten karena pada dasarnya *marketing* pada Mataram Sakti Kebumen tidak memiliki gaji pokok.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian

marketing di Mataram Sakti Kebumen ?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* di Mataram Sakti Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Ketidakpuasan Kerja

Dalam penelitian ini membahas

ketidakpuasan kerja, namun penulis merujuk teori kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaannya. Robbins (dalam Londong, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kompensasi

Malayu (2008:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

METODE

Obyek dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen. Variabel *independen* (variabel bebas) pada penelitian ini yaitu beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi. Variabel *dependen* (variabel terikat) pada penelitian ini yaitu *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur

fenomena atau variabel penelitian yang diamati (Sugiyono, 2010:146). Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner, studi pustaka dan wawancara.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen sebanyak 37 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2010:68) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari hasil jawaban kuesioner, misalnya jumlah responden, usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisis statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode- metode statistik.

Analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 22 orang responden atau 59,5% dan sebanyak 15 orang responden atau 40,5% adalah laki-laki.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 37 responden, terdapat 4 orang responden atau 10,8% berpendidikan Strata 1, terdapat 2 orang responden atau 5,4% berpendidikan Diploma dan terdapat 31 orang responden atau 83,8% berpendidikan SMA.
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Berdasarkan penelitian yang telah

dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 37 responden, terdapat 7 orang responden atau 19% mempunyai usia antara 18 sampai dengan 25 tahun, 14 orang responden atau 37,8% mempunyai usia antara 26 sampai dengan 33 tahun, 10 orang responden atau 27% mempunyai usia antara 34 sampai dengan 41 tahun, 4 orang responden atau 10,8% mempunyai usia antara 42 sampai dengan 49 tahun dan 2 orang responden atau 5,5% mempunyai usia lebih dari 50 tahun.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dari 37 responden terdapat 13 orang responden atau 35,1% mempunyai lama kerja kurang dari 1 tahun, terdapat 19 orang responden atau 51,4% mempunyai lama kerja antara 1 sampai dengan 4 tahun, terdapat 3 orang responden atau 8,1% mempunyai lama kerja antar 5 sampai dengan 8 tahun dan 2 orang responden mempunyai lama kerja diatas 8 tahun.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel beban kerja,

ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*, maka persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5,485 + 0,340 X_1 + 0,342 X_2 - 0,144 X_3 + e$

1. Konstanta (a) = 5,485

Nilai konstanta sebesar 5,485 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X_1), ketidakpuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka nilai *turnover intention* sebesar 5,485.

2. $X_1 = 0,340$

Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,340. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* sebesar 0,340.

3. $X_2 = 0,342$

Nilai koefisien regresi ketidakpuasan kerja (X_2) sebesar 0,342 artinya jika ketidakpuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,342 jika variabel lain dianggap tetap.

4. $X_3 = - 0,144$

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar - 0,144. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi (X_3) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,144.

Uji t

Pengujian ini merupakan suatu pengujian secara parsial variabel *independen* (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (Y), yaitu variabel beban kerja (X_1), ketidakpuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y). Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Diketahui bahwa hasil analisis variabel beban kerja memiliki t_{hitung} sebesar $3,511 > t_{tabel}$ sebesar 2,035 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen.

Diketahui bahwa hasil analisis variabel ketidakpuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar $3,492 > t_{tabel}$ sebesar 2,035 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen.

2. Diketahui bahwa hasil analisis variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar $-2,046 < t_{tabel}$ sebesar 2,035 dengan tingkat signifikansi $0,049 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap variabel *dependen* yaitu *turnover intention* secara bersama-sama. Berdasarkan uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,917 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,89 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependen*. Kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R²*.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,554 artinya kontribusi variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian

marketing Mataram Sakti Kebumen sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Perusahaan dalam memberikan tugas yang dibebankan kepada *marketing* harus dengan memperhatikan kemampuan *marketing*, tugas yang diberikan harus sesuai dengan kontrak kerja dan perusahaan harus memberikan peningkatan kualitas pelayanan kepada karyawan bagian *marketing* agar karyawan *marketing* dapat menghadapi berbagai macam konsumen di lapangan dengan baik dan dapat memuaskan konsumen.
2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang melibatkan perolehan keahlian, kreatifitas dan sikap, sistem promosi jabatan yang diberikan tidak dilihat dari prestasinya saja namun melibatkan sikap dan tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugasnya serta menjalin hubungan kerja sama yang baik sesama karyawan *marketing*.
3. Perusahaan harus kompetitif dalam memberikan jenis kompensasi dengan tujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten. Karena kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi

bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada perusahaan daripada yang lain.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $15,917 > F_{tabel}$ 2,89 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,554 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 55,4% dan sisanya sebesar 44,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi karena nilainya masih dibawah 100%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian

Marketing Mataram Sakti Kebumen pada 37 responden, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja mempunyai nilai t hitung $3,511 > t_{\text{tabel}} 2,035$ dengan tingkat signifikan $0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen diterima.
2. Ketidakpuasan kerja mempunyai nilai t hitung $3,492 > t_{\text{tabel}} 2,035$ dengan tingkat signifikan $0,001$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen diterima.
3. Kompensasi mempunyai nilai t hitung $-2,046 > t_{\text{tabel}} 2,035$ dengan tingkat signifikan $0,049$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti kompensasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen diterima.

4. Beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti bahwa F_{hitung} sebesar $15,917 > F_{\text{tabel}}$ sebesar $2,89$. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa beban kerja, ketidakpuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan bagian *marketing* agar tidak terlalu berat. Hal ini biasanya kurang diperhatikan perusahaan kepada para karyawannya, karena untuk mencapai target kerjanya perusahaan menginginkan mendapatkan hasil yang tinggi, padahal kemampuan

dan latar belakang karyawan yang mungkin tidak sesuai dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Dengan demikian pekerjaan yang diberikan karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan sehingga beban kerja yang dirasakan menjadi terasa ringan.

2. Seharusnya perusahaan tidak memberikan pekerjaan tambahan untuk karyawan bagian *marketing* karena beban kerja karyawan bagian *marketing* lebih tinggi daripada bagian lainnya, perusahaan dapat memberikan pekerjaan tambahan tersebut ke bagian lainnya yang memiliki beban kerja lebih rendah.
3. Untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada Mataram Sakti Kebumen, perusahaan harus meningkatkan *soft skill* karyawan *marketing* salah satunya dengan memberikan pelatihan agar karyawan bagian *marketing* dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pekerjaannya dan perusahaan.
4. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang ada pada saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan dari karyawan khususnya karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen serta pemberian bonus yang menarik.
5. Perusahaan dapat menambahkan pemberian kompensasi yang kompetitif seperti liburan sebagai salah satu bentuk penghargaan perusahaan untuk karyawannya.
6. Perusahaan harus menambahkan pemberian asuransi seperti asuransi kesehatan maupun asuransi kecelakaan mengingat pekerjaan karyawan bagian *marketing* yang kebanyakan dijalan.
7. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya terfokus pada karyawan bagian *marketing* Mataram Sakti Kebumen dengan variabel penelitian beban kerja, ketidakpuasan kerja, kompensasi, *turnover intention* dan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti kepemimpinan, komitmen organisasional, lingkungan kerja maupun dengan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A Caesar Rosyad. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambarwati, Diah. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada Rsup Dr. Kariadi Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Andalen, Abram. 2015. Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karyawan, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia. Skripsi Sarjana Ekonomi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asbath, Raunaqi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Setres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Skripsi Jurusan Manajemen. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dhania Dhini Rama. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. Dalam Jurnal Psikologi, Volume 1 No.1 Hal: 15-23*. Kudus: Universitas Maria Kudus.
- Djohan Indri Hapsari. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Sinar Agung Selalu Sukses Di Solo*.
- Firdaus, Ahmad. 2017. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi. Jurnal of Economics and Business Vol.1 No.1*. Jambi: Universitas Batanghari.
- Fuhasari, Lilla. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2008. *Structural Equation Modeling Teori Konsep dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8.80*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat Dyah Aji Jaya. 2017. *Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pns Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jusliana. 2017. *Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ridho Medical Abadi*. Batam: Akademi Akutansi Permata Harapan.
- Khaidir, Muhammad. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Lestari dan Mujiati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6: 3412-3441 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>. Bali: Universitas Udayana.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinec Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert, Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja* <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 20 Oktober 2018).
- Murti Saskia Kencana. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Manisan Buah Harapan Berkah*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Nadiri dan Tanova. 2010. *An Investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry* *Journal Internasional of Hospitality Management*.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pramuditya, Bakti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan Cv. Sinar Jaya Di Surabaya*. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Priyatama, Yusuf dan Sundari. 2014. *Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Ketidakpuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Putra dan Riani. 2017. *Pengaruh Stres*

- Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN : 2302-8912.* Bali: Universitas Udayana.
- Ridlo, Ilham, Akhsanu. 2016. *Turnover Karyawan Kajian Literatur.* Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins dan A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Terjemahan Diana Angelica Dari Organizational Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2003. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari Rindi Nurlaila. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sartono, Muhamad. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.* Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- . 2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, Tri. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Yulita dan Londong. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris: PT. Honda Prospect Motor. Conference on Management and Behavioral Studies. ISSN NO: 2541-3406, e-ISSN NO: 2541-285X.* Jakarta: Universitas Tarumanegara.