

## **Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan**

Lili Karmela Fitriani<sup>1</sup>, Nina Yusiana<sup>2</sup>

*lili\_kf99@yahoo.com*

Fakultas Ekonomi, Universitas Kuningan

### **Abstract**

*This research was conducted at PT. Sumber Inti Pangan. This study aims to determine whether or not the influence of compensation and workload on employee turnover intention through job satisfaction as intervening variable. This study includes a type of comparative causal research with quantitative approach. Data collection methods in this study using questionnaires. Population in this research is employees of PT Sumber Inti Pangan with a sample of 129 respondents. Sampling technique used is proportional random sampling technique. The result showed that, Compensation has a significant effect on employee job satisfaction; Workload has a significant effect on employee job satisfaction; Job satisfaction has a significant effect on employee turnover intention; Compensation has no significant effect on employee turnover intention; Workload has a significant effect on employee turnover intention.*

**Keywords : Compensation; Workload; Job Satisfaction; Turnover Intention.**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting. Sebab, tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Perusahaan harus sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadi. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. (Hidayati & Trisnawati, 2016).

Sakinah (2008) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Di PT Sumber Inti Pangan Kuningan angka *turnover* pada tahun 2017 sebesar 15,25% termasuk tinggi sehingga menjadi satu

permasalahan yang harus diatasi. PT Sumber Inti Pangan adalah perusahaan yang memproduksi berbagai jenis bumbu masak yang berada di Kabupaten Kuningan.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satu faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai harapan dan beban kerja yang berat. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya, dan memilih alternatif pekerjaan lain.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima pekerja atas layanan atau kontribusi mereka kepada organisasi (J.B. Salisu, et al, 2015). Kompensasi merupakan pendekatan sistematis untuk menyediakan sejumlah nilai uang bagi karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hadiah dan tunjangan juga merupakan jenis kompensasi yang penting bagi karyawan (Cascio, 2003). Secara finansial, gaji harus adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Ini memberi pengaruh yang besar terhadap rasa memiliki dan keuntungan finansial yang menarik untuk para karyawan.

Pemberian non-finansial juga harus diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Kompensasi adalah upah dan gaji, struktur yang diperoleh dari deskripsi pekerjaan, program berbasis prestasi, program berbasis bonus, program berbasis komisi antara lain manfaat sementara biasanya mengacu pada rencana pensiun, asuransi jiwa kesehatan, asuransi cacat, liburan, kepemilikan saham karyawan (Odunlade, 2012).

Bila kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, ini akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan munculnya keinginan untuk berpindah. Menurut Tantowi et al (2016), Meilano & Nugraheni (2017), Johannes et al (2014), Salisu, Chinylo, & Suresh (2015), Tambengi, Kojo, & Rumokoy (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara Kadir & Amalia (2017) dan Mawei, Nelwan, & Uhing (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya (M.J Tungalow, et al,

2018). Menurut bowling dan Kirkendall (2012), beban kerja mencakup variabel apa pun yang mencerminkan upaya total dari pekerjaan karyawan. Beban kerja menurut pendapat Soleman (2011), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan volume pekerjaan dan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan yang diberikan beban kerja yang berat serta karyawan tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya akan memiliki tingkat ketidakpuasan kerja, sebab beban kerja yang diberikan, tidak sesuai dengan imbalan yang didapat karyawan di perusahaan. Hal ini berakibat tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Yo & Sury (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Abbasi(2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sementara Sahin & Sahingoz(2013) menemukan hal berbeda yaitu tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja

## **H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja**

### **Turnover Intention**

Tett dan Meyer (1993 ) mendefinisikan turnover sebagai hasrat dan keinginan dengan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Griffeth dan Hom (1995), turnover terjadi ketika seorang karyawan mempertimbangkan

meninggalkan organisasi melalui pilihan pribadi. Fenomena turnover adalah pilihan terakhir bagi karyawan di perusahaan ketika mereka menemukan kondisi kerja tidak lagi sesuai dengan yang diharapkan. (M.J Tungalow, et al, 2018).

Penelitian Meilano & Nugraheni (2017) dan Johannes et al (2014) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara Aamir, Khan, & Du (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut Arianto, A & Syihabudhin (2018) reward berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian, Tambengi, Kojo, & Rumokoy (2016) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Qureshi, Iftikhar, & Abbas (2013) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda ditemukan oleh Abbasi (2015) dimana beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **H3 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention**

## **H4 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan sejahtera, perasaan baik, dan kondisi

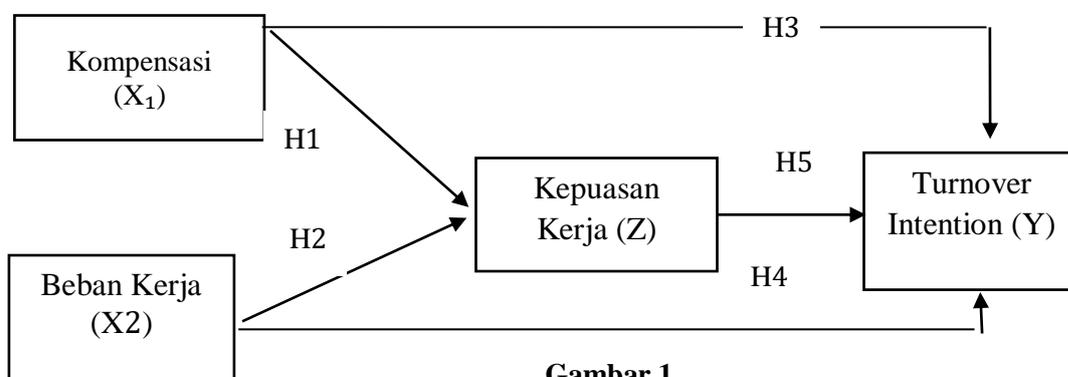
mental positif yang muncul pada seorang pekerja atas imbalan yang diperolehnya sebagai dampak dari kinerjanya (Onukwube, H, N.,2012). Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan orang tentang kinerja mereka. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, dan sikap negatif yang tidak baik terhadap pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana kebutuhan individu dipenuhi dan untuk sejauh mana individu merasakan bahwa kepuasan berasal dari situasi kerja totalnya. (J.B Salisu, et al, 2015).

Sebagian besar karyawan bangga dengan berbagai pekerjaan mereka (Onukwube, 2012) karena mereka puas. Bahkan, karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan intensi turnover yang rendah, ketika karakteristik tempat kerja mereka memenuhi kebutuhan mereka (Bright, 2008). Menurut Kim (2001), kepuasan kerja merupakan reaksi emosional seorang karyawan terhadap situasi kerjanya.

Hasil penelitian, Olawale & Olarewaju (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Melky (2015), Tantowi et al (2016), Nazenin & Palupiningdyah (2014), Johannes et al (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah meningkatkan turnover intention (Altahtoo, 2018). Hasil berbeda ditemukan oleh Meilano & Nugraheni (2017) dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara Setiyanto & Hidayati (2017), Melky (2015), Ningsih & Arsanti (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

#### **H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention**

Berdasarkan kerangka penelitian maka dapat dibuat gambar model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

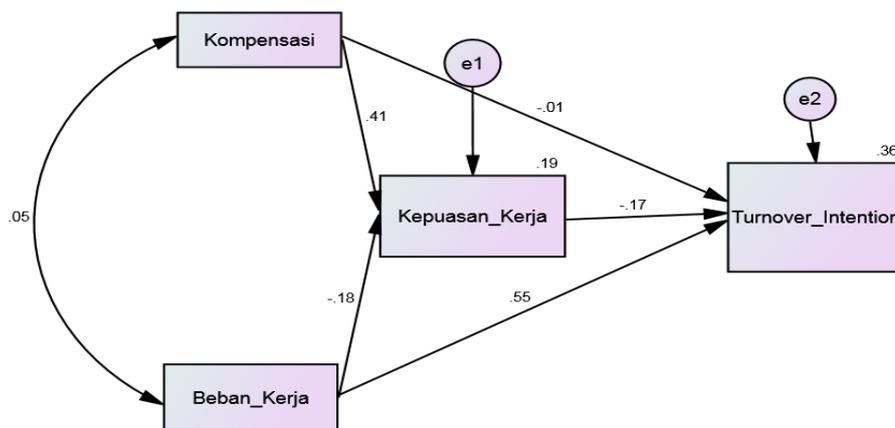
**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 129 orang. Penentuan sampel dengan probability sampling. Teknik analisis data adalah dengan analisis jalur (*path analysis*) dan regresi berganda (*multiple regression*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Olah data Path Analysis**

Analisis data dengan menggunakan path analysis dan multiple regression.



**Gambar 2**  
**Hasil olah data path analysis**

**Menghitung Jalur**

Bila analisis jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Dari gambar 2 dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu pengaruh

langsung kompensasi ( $X_1$ ) ke kepuasan kerja ( $Z$ ) lalu ke *Turnover Intention* ( $Y$ ) sebesar  $(0,411)(-0,167) = - 0,069$ . Pengaruh tidak langsung beban kerja ( $X_2$ ) ke kepuasan kerja ( $Z$ ) lalu ke turnover intention ( $Y$ ) sebesar  $(-0,182)(-0,167) = 0,030$

**Tabel 3**  
**Standardized Total Effects**

	Total_X2	Total_X1	Total_Z
Total_Z	-.182	.411	.000
Total_Y	.580	-.074	-.167

$0,005 + 0,069 = 0,074$ . Pengaruh total Beban

Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) =  $0,550 + 0,030 = 0,580$   
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =

**Tabel 4**  
**Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,005	0,069	Pengaruh langsung < Pengaruh Tidak Langsung
X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,550	0,030	Pengaruh langsung > Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui pengaruh langsung antara variabel Kompensasi dengan *Turnover Intention* adalah 0,005, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah 0,069. Ini berarti pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Sementara untuk pengaruh langsung antara variabel Beban Kerja dengan *Turnover Intention* adalah 0,550 sedangkan pengaruh tidak langsung antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja hanya 0,030. Hal ini berarti pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung

**Tabel 5.**  
**Regression Weights**

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Total_X1	.271	.052	5.174	***
Total_X2	-.136	.060	-2.286	.022
Total_X2	.749	.098	7.607	***
Total_Z	-.303	.143	-2.121	.034
Total_X1	-.006	.093	-.069	.945

Tabel 5 menunjukkan Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat dari nilai P 0,000 < 0,05 yang berarti. Beban Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat dari nilai P 0,022 < 0,05. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dilihat dari nilai P 0,034 < 0,05. Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y) dilihat dari nilai P 0,945 < 0,05. Beban Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat dari nilai P 0,000 < 0,05.

**Tabel 6**  
**Standardized Regression Weights**

			Estimate
Total_Z	<---	Total_X1	.411
Total_Z	<---	Total_X2	-.182
Total_Y	<---	Total_X2	.550
Total_Y	<---	Total_Z	-.167
Total_Y	<---	Total_X1	-.005

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat besarnya pengaruh antar variabel. Besarnya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) adalah 0,411, pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebesar -0,182, pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,167, pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,005 dan pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) sebesar 0,550.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa puas ketika usaha yang dilakukannya untuk perusahaan dihargai setimpal melalui kompensasi yang diberikan perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan. Semakin baik, adil dan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Rivai & Sagala (Tantowi, Said, & Rahmawati, 2016) Pengelolaan kompensasi yang dilaksanakan dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk memperoleh dan memelihara karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Tanpa kompensasi yang baik dan cukup karyawan akan merasa tidak puas, mengurangi kinerja, menimbulkan keluhan, dan berujung pada tingkat perputaran karyawan menjadi tinggi. Serta Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muguongo et al., 2015) yang menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikain pula menurut Tantowi et al (2016), Meilano & Nugraheni (2017), Johannes et al (2014), Salisu, Chinylo, & Suresh (2015), Tambengi, Kojo, & Rumokoy (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

##### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang ada di perusahaan. Tekanan beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada mental karyawan yang akan memicu stress kerja, dan hal ini akan berujung pada penurunan kepuasan kerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan potensi yang dimilikinya. Semakin tinggi target yang harus dicapai karyawan, ini menandakan beban kerja yang berat serta karyawan semakin sulit untuk mencapainya maka karyawan cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Cole, at al

(2004) yang menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang diberikan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja, serta penelitian yang dilakukan oleh (Yo & Sury, 2015) yang menjelaskan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Abbasi(2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Kepuasan kerja adalah perasaan tiap individu karyawan. Akan tetapi biasan kepuasan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kesempatan promosi yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan *turnover intention*. Selain itu, salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan sangat berguna bagi perusahaan itu sendiri. Karena ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi. Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih & Arsanti, 2014) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Melky (2015), Tantowi et al (2016), Nazenin & Palupiningdyah (2014), Johannes et al (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

*turnover intention*. Kepuasan kerja yang rendah meningkatkan turnover intention (Altahtoo, 2018).

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Pemberian kompensasi yang layak dari perusahaan akan memberikan dampak positif bagi kinerja dan loyalitas karyawan yang akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Hasil uji hipotesis ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilano & Nugraheni (2017) yang menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aamir, Khan, & Du (2014) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh Negatif tetapi tidak signifikan terhadap *TurnoverIntention*

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Karyawan yang merasa bahwa tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaannya terlalu besar cenderung berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.hal ini berarti semakin besar beban kerja yang ditanggung seorang karyawan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimilikinya, begitupun sebaliknya. Kemampuan fisik dan intelektual yang berbeda juga menimbulkan tingkat kesulitan yang berbeda bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa terlalu sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya cenderung lebih mudah jenuh dan tertekan oleh karena itu karyawan yang memiliki beban kerja

yang berat ini memiliki pemikiran meninggalkan perusahaan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan kemampuan mereka.

Tett and Meyer (1993), (Putra & Prihatsanti, 2016), menjelaskan bahwa intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumawas, 2015) yang menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan juga dengan penelitian Tambengi, Kojo, & Rumokoy (2016) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Qureshi, Iftikhar, & Abbas (2013) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Sumber Inti Pangan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. Sumber Inti Pangan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan tersebut. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin sesuai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan di PT. Sumber Inti Pangan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan tersebut. (3) Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan di PT. Sumber Inti Pangan maka semakin menurun pula tingkat *turnover intention* karyawan. (4) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. Sumber Inti Pangan tidak akan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (5) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga semakin sesuai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan di PT. Sumber Inti Pangan maka semakin menurun pula *turnover intention* karyawan tersebut.

### Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, maka peneliti akan memberikan saran yang diharapkan akan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut (1) Untuk meningkatkan kepuasan kerja PT. Sumber Inti Pangan perlu memperhatikan masalah promosi. Perusahaan harus membuka kesempatan promosi (kenaikan jabatan) untuk seluruh karyawan yang dilakukan dengan adil sesuai kinerja karyawan, sehingga karyawan akan berusaha bekerja dengan baik untuk mendapat promosi jabatan dan (2) Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, PT. Sumber Inti Pangan perlu memperhatikan kompensasi berupa insentif terutama dalam hal bonus pekerjaan, memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Perusahaan harus mempertimbangkan target yang harus dicapai agar tidak terlalu tinggi dan

mempertimbangkan kemampuan karyawan agar tidak menyebabkan stress kerja, memperhatikan tentang pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

## Referensi

- Aamir, M., Khan, S., & Du, J. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal Of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(December), 206–214.
- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload On Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Systems (MSES)*, 2(1), 27–37.
- Altahtooth, Umar A, (2018), The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in The Madinah Government of Saudi Arabia, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 9 • No. 8 • August 2018  
doi:10.30845/ijbss.v9n8p12
- Arianto, Andi, Syihabudhin, (2018), The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory), 1st IRCEB The First International Research Conference on Economics and Business
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7).
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C.,(2012),. Workload: A review of potential causes, consequences, and interventions. In J. Houdmont, S. Leka, & R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (Vol. 2, pp. 221–238). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bright, L., (2008). Does public service motivation really make difference on the job satisfaction and turnover intention of public employees? *The American Review of Public Administration*. 38(2),149-166.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, Quality of work, life, Profits*. 6th ed. New-York:McGraw Hill Higher Education
- Cole, D., Panchanadeswaran, S., & Daining, C. (2004). Predictors of Job Satisfaction of Licensed Social Workers: Perceived Efficacy As A Mediator Of The Relationship Between Workload and Job Satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1-12.
- Darmawati, A., Hidayati, I. N., dan Herlina D. (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, Universitas Negeri Yogyakarta
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions

- Karyawan Bagian Marekting PT. Wahana Sahabat Utama, *Jurnal Eksis*, 11 (1), 22-37
- J.B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh, (2015), The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria, *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4
- Johannes, Edward, & Rofi'I, M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141-152.
- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. (2017). The Effect Of Job Motivation , Compensation , Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(5), 73–80.
- Khan, S. A. (2014). The factors affecting employee turnover in an organization: The case of Overseas Pakistanis foundation. *African Journal of Business Management*, 8 (1), 25.
- Kim, Y. (2001) The Determinants of Public Officials Job Satisfaction- The Case of Korean Public Officials in Cadastral Administration, *International Federation for Surveyors*
- Koesmono H, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Mamewe, L. (2015). Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(4).
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal Eksis*, 2(2), 944–954.
- McNamara, C. (2008). Employee benefits and compensation: Basics about employee motivation: Nuts-and-Bolts *Guide to Leadership and Supervision in Business*, Minneapolis, Minnesota: Authenticity Consulting LLC.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Journal Of Management*, 6(4), 1–11.
- Melky, Y. (2015). Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention ) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694–707.

- M.J.Tulangow., D.P.E.Saerang., F.S.Rumokoy. (2018), The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention
- Mobley, W. H. (2011). *Pengertian Karyawan: Sebab-Akibat Pengendaliannya*. Cetakan 1: PT. Gramedia - 1986. Diterbitkan Ulang Februari 2011: PPM dan Bisnis 2030.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects Of Compensation On Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County , Kenya. *Journal Of Human Resource Management*, 3(6), 47–59.  
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 41–48.
- Odunlade, R. O. (2012). *Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria*. Available <http://unllib.unl.edu/LPP/>
- Olawale, R. (2016). Job Satisfaction , Turnover Intention And Organizational Commitment. *Journal Of Managenet Research*, 8(2).
- Onukwube, H, N.,2012. ‘Correlates of job satisfaction amongst quantity surveyors in consulting firms in Lagos, Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Buildin*.12 (2), 43- 54
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 23–26.
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-82.
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. “X.” *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., & Abbas, S. G. (2013). Relationship Between Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.  
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.20>

- 13.23.06.313.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Manado). *Jurnal Logos Spectrum*, 10(3)
- Sahin, H., & Sahingoz, S. A. (2013). The Relationship Between Personnel Workload and Work Satisfaction Within Accommodation and Nutrition Establishments. *American International Journal of Social Science*, 2(3), 10–18.
- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, XXI(03), 472–490.
- Salisu, J. B., Chinylo, A., & Suresh, S. (2015). The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria. *The Business and Management Review*, 6(4), 10–11
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(10).
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njoja Meneer Serang). *Journal Of Management*, 2(3), 1–10.
- Sinollah. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Pada PT . PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Otonomi*, 11(1), 0–14.
- Society for Human Resource Management (2012). *Employee Job Satisfaction and Engagement. A research report by SHRM*. Retrieved from [www.shrmstore.shrm.org](http://www.shrmstore.shrm.org)
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). *Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Soleman. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 5 (2).
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R.

- (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pelaut Di PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(2).
- Tett RP, Meyer JP (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings, *Pers. Psychol.* 46:259-293.
- Widayati, C., & Yunin, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, XX(03), 387–401.
- Witasari, Lia (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro. Tesis.
- Yo, P. M. P., & Sury, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

