



## Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan

### Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention

Hamman Zaki<sup>1\*)</sup>, Marzolina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia

\*) email: [hammamzaki@umri.ac.id](mailto:hammamzaki@umri.ac.id)

#### Article Info

Article history:

Received: April 2018

Accepted: Mei 2018

Published: Juni 2018

Keywords:

Workload, Compensation,

Job Satisfaction,

Turnover Intention

JEL Classification:

C12, J33

#### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and compensation for job satisfaction and turnover intention of employees at PT. Adira Quantum Multifinance Pekanbaru branch. The research sample as many as 157 people were selected using census method that is the entire population being sampled, while data collected using questionnaires and analysis techniques used are two-stage regression analysis using SPSS version 22. The results showed that the workload significantly affect job satisfaction, and compensation have a significant impact on job satisfaction, workload and compensation simultaneously significant effect on job satisfaction and job satisfaction significantly influence employee turnover intention. The results of this study is, any increase job satisfaction hence potentially lower workload, and high compensation potential to increase job satisfaction. Increased job satisfaction has the potential to reduce the rate of employee turnover intention.

## PENDAHULUAN

Isu mengenai pegawai yang berhenti bekerja disuatu perusahaan kemudian bekerja pada perusahaan kompetitornya bukan merupakan hal yang baru di perusahaan pembiayaan (*leasing*). Adanya kecendrungan pemikiran karyawan yang bekerja sebagai batu loncatan kemudian pindah dengan diimingi suatu hal yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa dan dianggap lumrah. Hal inilah yang turut mendorong meningkatnya turnover karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance cabang pekanbaru. PT. AQMF cabang pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan pembiayaan elektronik, furniture dan perlengkapan olahraga dan rumah tangga di pekanbaru tidak mampu mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan Manajer HRD PT. AQMF cabang pekanbaru diperoleh informasi bahwa hampir semua divisi tingkat turnover-nya dirasakan cukup tinggi, bahkan dari tahun ke tahun karyawan yang keluar jumlahnya cenderung meningkat. Menurut Harnoto (2002:2): "*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan seperti absensi yang meningkat, karyawan mulai malas bekerja dan pelanggaran tata tertib yang sering dilakukan. Berikut data absensi karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru Periode Maret 2014-Februari 2015:

Tabel 1: Data Absensi Karyawan PT. AQMF Periode Maret 2014-Februari 2015

Bulan	Jumlah karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Maret	157	14	6	1	97
April	157	10	14	-	112
Mei	157	6	5	-	108
Juni	157	6	4	2	89
Juli	157	11	7	-	73
Agustus	157	9	4	1	95
September	157	4	6	2	98
Oktober	157	14	3	1	117
November	157	7	11	-	132
Desember	157	10	8	2	69
Januari	157	12	3	-	64
Februari	157	8	4	1	71
<b>Jumlah</b>		<b>111</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>1125</b>

Sumber: HRD PT. Adira Quantum Multi Finance

Data absensi diatas memperlihatkan karyawan cenderung mulai malas bekerja dan sering melakukan pelanggaran. Data tersebut menjelaskan rata-rata tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi setiap bulannya, total keseluruhan mencapai total 1125 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat disetiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya dalam jangka waktu satu tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut dapat mendukung memprediksi terjadinya turnover intention pada karyawan.

Faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian Rageb et al. (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak lebih besar terhadap turnover intentions, dibandingkan dengan kinerja pekerjaan atau komitmen organisasi. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki pikiran untuk

keluar, mencari alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar dengan harapan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Untuk memperjelas dan mengetahui kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan pra survey terhadap 25 karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance pada semua divisi secara acak. Berikut rekap hasil pra survey kepuasan kerja karyawan PT. AQMF:

**Tabel 2. Rekap Hasil Prasurvey kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Puas	Tidak Puas
1	Tingkat kepuasan anda terhadap tugas/pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	8	17
2	Tingkat kepuasan anda terhadap kompensasi (gaji dan insentif) yang anda terima dari perusahaan?	4	21
3	Tingkat kepuasan anda terhadap cara pimpinan memberikan pengawasan dalam pekerjaan anda?	13	12
4	Tingkat kepuasan anda terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerja (peralatan kerja, kantin, tempat ibadah, tempat pertemuan) yang tersedia diperusahaan?	11	14
5	Tingkat kepuasan anda terhadap jam kerja yang diberikan untuk menyelesaikan beban tugas yang diterima?	6	19
6	Tingkat kepuasan anda bekerja sama dengan kerja?	16	9

Sumber : Diolah dari hasil angket pra survei

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Hal ini terlihat pada pernyataan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, dari 25 responden 17 orang yang menjawab tidak puas. Kemudian tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, dari 25 responden 21 orang yang menjawab tidak puas. Tingkat kepuasan terhadap jam kerja yang diberikan, dari 25 responden 19 orang menjawab tidak puas. Hasil pra survey ini menjelaskan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakan dan kompensasi yang diterima.

Menurut Danfar (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, faktor kepuasan psikologi. Dalam hal ini beban kerja masuk dalam kategori kepuasan fisik. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga seringkali karyawan harus melakukan lembur agar target pekerjaan dapat tercapai, begitu juga dari hasil pra survey yang dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja sementara karyawan (Tabel 2), hasilnya, faktor beban kerja menimbulkan ketidakpuasan paling banyak dari karyawan.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja (Steers dan Porter, 2010). Kepuasan atas kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik SDM yang berkualitas. Sedangkan kompensasi yang kurang menarik menimbulkan sebagian SDM akan meninggalkan organisasi sehingga membuat tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan dan dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjelaskan bagaimana beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover intention*

Menurut Gecko dan Fly (2010), Turnover intentions atau keinginan pindah adalah perilaku karyawan yang dapat ditandai dengan beberapa hal, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Abelson, 1987 (dalam Yatna Nayaputera, 2011:52), turnover intention didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui turnover intention yang dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (dalam Novliadi, 2007) meliputi: 1) Pikiran untuk keluar; 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain; 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang

### *Kepuasan Kerja*

Pemahaman mengenai kepuasan kerja sebagaimana dinyatakan oleh Wang dan Ho (2012:44): "Job satisfaction referred to the individual's emotional attitude or tendency toward work." Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional individu atau tendensi terhadap pekerjaan. Pada dasarnya pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesukaan individu terhadap pekerjaan. Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011: 21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Kerangka teori yang digunakan adalah value percept theory menurut Colquitt et al (2011:107), yaitu konsep yang bersangkutan dengan pemenuhan nilai. Nilai memainkan peran penting dalam menjelaskan kepuasan kerja. menurut konsep ini, untuk mengukur kepuasan kerja meliputi (1) pay satisfaction, (2) promotion satisfaction, (3) supervision satisfaction, (4) Coworker satisfaction, (5) satisfaction with the work it self.

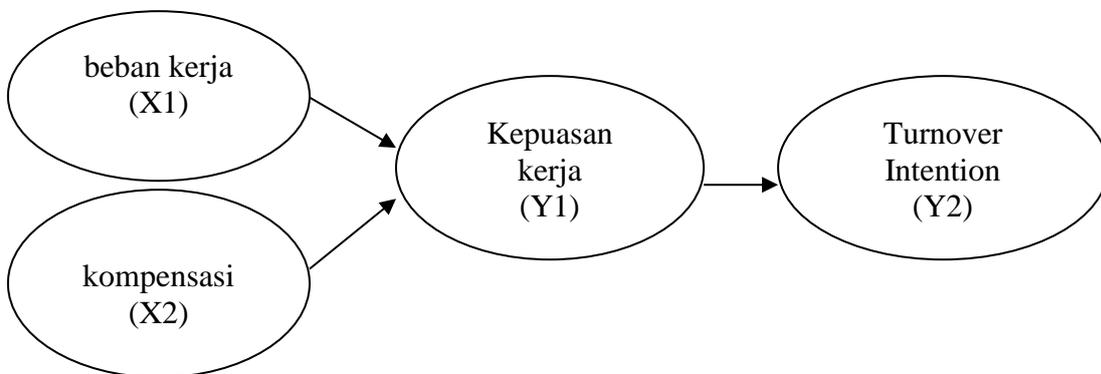
### *Beban Kerja*

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011:106) bahwa: "Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan." Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2008) adalah sebagai berikut; (a) Banyaknya pekerjaan, (b) Target kerja, (c) Kebosanan, (d) Kelebihan beban, (e) Tekanan kerja.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Indikator-indikator yang digunakan yaitu 1) gaji, 2) upah, 3) insentif, 4) asuransi-asuransi, 5) tunjangan-tunjangan, 6) pensiun (Rivai dan Jauvani, 2010).



Sumber : Mathis & Jackson (2006), Kreitner & Knicki (2009)

**Gambar 1 : Model Penelitian**

Dari kerangka pemikiran di atas serata didukung dengan teori yang relevan maka dapat diambil hipotesa sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance Cabang Pekanbaru
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance Cabang Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance Cabang Pekanbaru

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adira Quantum Multi Finance cabang Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Riau komplek RBC. Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan dari bulan januari s/d april 2015. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance cabang Pekanbaru yang berjumlah 157 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:72), maka sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance yaitu sebanyak 157 orang.

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang penulis peroleh langsung dari hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan serta data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen seperti data tingkat absensi, rincian gaji data jumlah karyawan, dll.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukurannya menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y1), turnover intention (Y2)

### **Teknik Analisis Data**

#### ***Analisis Deskriptif***

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menilai kecenderungan tanggapan dari responden terhadap variabel penelitian. Alat analisis yang digunakan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan analisis nilai rata-rata (mean). Untuk itu dibutuhkan sebuah acuan interval dengan menggunakan formulasi rentang skala (Umar, 2009:164).

#### ***Two Stage Least Square Analysis (Analisis Regresi Dua Tahap)***

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan model estimasi regresi dua tahap untuk menguji ada tidaknya simultanitas (Yamin & Kurniawan, 2009:134). Pertama untuk menghitung variabel terikat kompensasi, beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linier berganda. Adapun regresi yang kedua untuk menghitung variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan menggunakan regresi sederhana. Untuk memperoleh pelaksanaan perhitungan dalam analisis data dari hasil kuesioner maka digunakan alat bantu program mikro SPSS (*Statistical Program of Social Science*) 22.0.

#### ***Uji Instrumen Penelitian***

Uji Validitas adalah uji untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Uji Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Suatu pengukur dikatakan reliable (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten.

#### ***Uji Asumsi Klasik***

Uji Normalitas, bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Uji Autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian dalam tahap ini dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis pertama dan kedua penelitian. Hasil pengujian menunjukkan informasi berikut:

**Tabel 3: Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keputusan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	-0.252	-2.967	0.003	Negatif dan signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.267	3.161	0.002	Positif dan signifikan
F <sub>hitung</sub> : 19.926 Sig.F : 0.000	F <sub>tabel</sub> : 3.054 t <sub>tabel</sub> : 1.975	R <sup>2</sup> : 0.206		

Berdasarkan hasil Tabel 3 dapat dilakukan pengujian terhadap pengujian masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

Dari hasil pengujian parsial sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 tersebut diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  beban kerja  $-2,987 < t_{tabel} -1,975$  dengan nilai sig.  $0,003 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis kedua

Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompensasi  $3,161 > t_{tabel} 1,975$  dengan nilai sig.  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pengujian dalam tahap ini dilakukan dengan regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis keempat penelitian. Hasil pengujian menunjukkan informasi berikut ini:

**Tabel 4: Hasil Pengujian Regresi Sederhana**

Variabel	Standardized Coefficients	$t_{hitung}$	Sig.	Keputusan
Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )	-0,696	-12,073	0,000	Negatif dan signifikan
$F_{hitung} : 145,750$ $F_{tabel} : 3,901$ $R^2 : 0,485$ $Sig.F : 0,000$ $t_{tabel} : 1,975$				

Berdasarkan hasil Tabel 4 dapat dilakukan pengujian terhadap pengujian masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Ketiga

Besar  $R^2 = 0,485$  menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan di PT. Adira Quantum Multifinance sebesar 48,5% dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja. Dengan demikian maka tersisa 51,5% pengaruh dari faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi tingkat turnover intention.

Dari hasil pengujian parsial sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 tersebut diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja  $-12,073 < t_{tabel} -1,975$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat turnover intention karyawan.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika beban kerja bisa didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang puas akan terbuka lebar. Hasil ini sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis pertama penelitian. Dengan diterimanya hipotesis ini berarti kesimpulan yang penulis dapatkan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melati dan Surya (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja, manjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya bagi perusahaan untuk mendistribusikan beban kerja secara adil, proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan meningkat. Terlebih lagi dari hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata karyawan mengalami beban kerja yang cukup berat sehingga berdampak pada kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan. Tekanan dari atasan, banyaknya

target kuantitas tugas yang harus diselesaikan masih menjadi problem utama yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan selama ini sehingga perlu mendapatkan perhatian dan tindak lanjut dari manajemen perusahaan.

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

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang tidak dikelola dengan baik akan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika kompensasi dikelola dengan baik secara adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang puas dan berkualitas akan terbuka lebar. Hasil ini sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis pertama penelitian. Dengan diterimanya hipotesis ini berarti kesimpulan yang penulis dapatkan mendukung landasan teori dari tujuan pemberian kompensasi (Hasibuan, 2000) salah satunya adalah kepuasan kerja dan juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Dewi Adnyani (2016) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja, menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya bagi perusahaan untuk mengelola kompensasi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan meningkat. Terlebih lagi dari hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata karyawan merasa mendapat kompensasi yang kurang sehingga berdampak pada kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan.

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

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berpotensi meningkatnya turnover intention pada karyawan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka turnover intention pada karyawan menurun. Dengan hasil penelitian ini sekaligus membuktikan kebenaran hipotesis pertama penelitian. Dengan diterimanya hipotesis ini berarti kesimpulan yang penulis dapatkan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel Emeka Mbah & C. O. Ikemefuna (2012) mengungkapkan bahwa semakin besar kepuasan kerja semakin kecil kemungkinan keinginan untuk berpindah.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya bagi perusahaan melakukan evaluasi ulang terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terlebih lagi dari hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaan yang mereka hadapi sehingga perlu mendapatkan perhatian dan tindak lanjut dari manajemen perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat ditentukan oleh beban kerja karyawan. Beban kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja; 2) Kompensasi yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diberikan. Apabila kompensasi yang diberikan rendah maka tingkat kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat; 3) Beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa

tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat ditentukan oleh beban kerja dan kompensasi baik secara bersamaan; 4)Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Adira Quantum Multi Finance. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi turnover intention karyawan.

## SARAN

Diperlukan kebijakan pengelolaan beban kerja dan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan transparan dan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja seluruh karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja merupakan upaya yang harus ditekankan oleh internal perusahaan jika ingin menekan angka turnover yang sangat tinggi. Dalam hal objek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti-peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention selain variabel dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi dan sebagainya. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Danfar. (2009). Definisi Efisiensi dan Efektivitas. <http://dansite.wordpress.com>.
- Gecko & Fly. Turnover Intentions: Definisi, indikasi, dampak turnover bagi perusahaan dan perhitungan turnover. Online. [http://journalsdm.blogspot.com/search/lael/manajemen operasional](http://journalsdm.blogspot.com/search/lael/manajemen%20operasional). diakses pada tanggal 19 juli 2010
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner and Kinicki. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Juni 2014).
- Nayaputera, Yatna. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee (CSE) di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk*. Tesis Pascasarjana. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Tugas Fungsional Tenaga Pengajar*. Program Studi Psikologi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Journal Management Unud*, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Pradikta, (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Komunikatama Jakarta*. Skripsi Universitas Negeri Jakarta.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions: A study from an Egyptian cultural perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 34-54.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Robbins, Stephen. P & Timothy. A. Judge. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Samuel Emeka Mbah and C. O. Ikemefuna. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 14.
- Steers & Porter. (2010). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* 59(5):603
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wang, Gao-Liang, Yu-Je Lee, dan Chuan-Chih Ho. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management* Vol.1(2), pp 41-53, August, 2012
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*, penerbit: PT. Harapan Press, Solo.
- Utomo, T.W.W. (2008). *Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai, Tenggarong*. <http://www.slideshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan. (2009). *SPSS Complete*, Jakarta: Salemba Empat.