

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Pada *Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen)**

**¹Listia Indrawati, ²Anton Prasetyo SE, MM
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
e-mail :indrawatilistia@gmail.com**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik* terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Metode yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *beban kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Kompensasi* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Motivasi intrinsik* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik* berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Turnover Intention*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of workload, compensation and intrinsic motivation on the marketing intention of PT Nusantara Sakti Kebumen. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 37 respondents. The method used is saturated sampling. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis techniques and processed using SPSS for windows version 25.00. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Intrinsic motivation has a negative and significant effect on turnover intention. Workload, compensation and intrinsic motivation simultaneously influence turnover intention.

Keywords: *Workload, Compensation, Intrinsic Motivation, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis yaitu sebagai perencana, penggerak dan pengendali aktivitas didalam perusahaan. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai tulang punggung perusahaan untuk jangka panjang dan bertahan dari waktu ke waktu, sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2012).

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam perusahaan yaitu *marketing* karena sebagai ujung tombak bagi perusahaan, tugas utama seorang

marketing yaitu memperoleh pelanggan sebanyak-banyaknya. Selain itu, *marketing* juga sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan, dimana *marketing* memiliki tugas memasarkan dan menawarkan produk kepada konsumen sehingga seorang *marketing* dituntut harus cakap berkomunikasi dan memiliki keterampilan memasarkan dengan baik. 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).

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja pada perusahaan adalah keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* adalah salah satu masalah yang harus

diperhatikan perusahaan, karena merupakan awal gejala 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* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Andalen (2015) mendefinisikan *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention pada umumnya ditandai oleh berbagai hal antara lain adalah sering berpikir untuk keluar (*resign*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dan berpikir untuk mengubah pekerjaan (Shaw dan Jeffrey 2017).

PT Nusantara Sakti Kebumen merupakan sebuah perusahaan penyedia distribusi motor khususnya merk Honda, divisi bengkel (AHASS), NSC Finance dan Honda Genuine Parts yang beralamat di Jalan Pahlawan No 120A Kebumen. PT Nusantara Sakti pada awalnya bergabung dengan Mulyo Motor yang berada di Jalan Suprpto dan saat itu hanya ada dua divisi yaitu bengkel dan penjualan motor, kemudian berpindah ke Jalan Pahlawan pada tahun 2000, dan mulai dibangun megah seperti sekarang.

PT Nusantara Sakti Kebumen memiliki beberapa bagian antara lain bagian administrasi, bagian mekanik, dan bagian penjualan (*marketing*). Pada bagian *marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen mengelola sumber daya manusia yang paling banyak daripada bidang lainnya yaitu berjumlah 37 karyawan. Berdasarkan hasil *survey* dan wawancara dengan HRD PT Nusantara 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 PT Nusantara Sakti melalui wawancara, mengungkapkan bahwa *turnover* atau pergantian karyawan PT Nusantara Sakti Kebumen banyak terjadi pada karyawan bagian *marketing*.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan bagian *marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen dan hasil wawancara diketahui bahwa adanya indikasi beban kerja yang tinggi. Setiap hari *marketing* harus mencari konsumen. *Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen mempunyai target yang berbeda-beda setiap bulannya tergantung dari status karyawan.

Karyawan bagian *marketing* merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat karena sebagai ujung tombak perusahaan dalam pencapaian target penjualan. Beban kerja yang dihadapi oleh karyawan bagian *marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian lain. Beban tersebut terkait dengan target penjualan yang harus dicapai oleh setiap *marketing* agar dapat menerima *reward* yaitu untuk *marketing* yang baru bekerja selama 1 sampai 3 bulan yaitu 3 unit sepeda motor dan untuk *marketing* yang bekerja <3 bulan yaitu 5 unit sepeda motor. Evaluasi kerja dilakukan setiap tanggal 5 di bulan depan. Selain menjual motor yang harus sesuai dengan target, *marketing* juga memiliki tambahan pekerjaan yang lain yaitu melakukan *survey* kepada calon konsumen yang akan membeli motor sehingga menambah beban kerja bagi *marketing*. Karyawan bagian *marketing* merupakan karyawan lapangan yang membutuhkan energi yang lebih besar daripada karyawan lainnya karena beban kerja karyawan *marketing* adalah harus menghadapi berbagai macam konsumen di lapangan yang tidak jarang dapat menguras emosi para karyawan *marketing*.

Selanjutnya, terdapat indikasi *marketing* mengeluh karena kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah, dibawah upah minimum kabupaten, tidak adanya tunjangan kecelakaan kerja maupun tunjangan hari raya dan tidak adanya uang lembur. Insentif disesuaikan dengan pendapatan (*revenue*) dan setiap unit sepeda motor diberikan komisi sebesar Rp200.000,00 sampai dengan Rp1.500.000,00 tergantung dari tipe motor yang dijual oleh *marketing* dan apabila bisa memenuhi target akan diberikan *reward* pada bulan berikutnya di tanggal 5. *Marketing* yang tidak melakukan penjualan hanya menerima uang saku per hari terkait dengan presensi yaitu sebesar Rp25.000,00. Kompensasi yang diterima oleh *marketing* selain kompensasi *financial* yaitu *employee gathering* yang dilakukan sekali dalam setahun.

Selain itu, motivasi intrinsik dari karyawan *marketing* juga masih rendah, seperti halnya *marketing* yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tingkat kesadaran diri yang masih rendah dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang hanya ingin mencoba-coba dalam pekerjaan tersebut.

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

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention marketing* di PT Nusantara Sakti Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention marketing* di PT Nusantara Sakti Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *turnover intention marketing* di PT Nusantara Sakti Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap *turnover intention marketing* di PT Nusantara Sakti Kebumen ?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen ?
2. Mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen?
3. Mengetahui pengaruh secara parsial motivasi intrinsik terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen?
4. Mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara 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.

Turnover intention pada penelitian ini dibatasi oleh indikator yaitu sering berpikir untuk keluar (*resign*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dan berpikir untuk mengubah pekerjaan (Shaw dan Jeffrey 2017).

Beban Kerja

Manuaba (2000) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja pada penelitian ini dibatasi oleh indikator yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan (Putra 2012).

Kompensasi

Malayu (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi pada penelitian ini dibatasi oleh indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2004).

Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi intrinsik pada penelitian ini dibatasi oleh indikator pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (Herzberg dalam Stephen P. Robbins, 2008).

METODE

Obyek dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, beban kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik. Subjek penelitian ini adalah *marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini yaitu beban kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik. Variabel dependen (variabel terikat) pada penelitian ini yaitu *turnover intention marketing* PT Nusantara 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 *marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen sebanyak 37 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu *marketing* PT Nusantara 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 Usia
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 17 orang responden atau 45,9% mempunyai usia antara 18 sampai dengan 28 tahun, 15 orang responden atau 40,5% mempunyai usia antara 29 sampai dengan 38 tahun, 5 orang responden atau 13,6% mempunyai usia antara 39 sampai dengan 48 tahun.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 17 orang responden atau 45,95% dan sebanyak 20 orang responden atau 54,05% adalah laki-laki.
3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap

37 responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 37 responden, terdapat 31 orang responden atau 83,7% berpendidikan SMA/SMK, terdapat 6 orang responden atau 16,3 % berpendidikan Diploma.

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 19 responden atau 51,3% dengan lama kerja kurang dari 1 tahun, terdapat 16 responden atau 43,2% dengan lama kerja antara 1 sampai dengan 4 tahun, terdapat 2 responden atau 5,5% dengan lama kerja antara 5 sampai dengan 8 tahun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*, maka persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,256 + 0,458X_1 - 0,230 X_2 - 1,418X_3 + e$

1. Konstanta (a) = 3,256
Nilai konstanta sebesar 3,256 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi intrinsik (X_3) sama dengan nol, maka nilai *turnover intention* sebesar 3,256.
2. $X_1 = 0,458$
Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,458. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *turnover intention* sebesar 0,458.
3. $X_2 = -0,230$
Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar -0,230. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi (X_2) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,230.
4. $X_3 = -1,418$
Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_3) sebesar -1,418. Jika diasumsikan variabel *independen* lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi intrinsik (X_3) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan bertambahnya *turnover intention* sebesar -1,418.

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), kompensasi (X_2), dan motivasi intrinsik (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 3,561 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen.
2. Diketahui bahwa hasil analisis variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar -2,041 < t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,049 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen.
3. Diketahui bahwa hasil analisis variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar -2,037 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,002 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap variabel *dependen* yaitu *turnover intention* secara bersama-sama. Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,030 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, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

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*. dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,556 artinya kontribusi variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen
Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar 3,561 > t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi beban kerja

marketing maka semakin tinggi *turnover intention marketing*, begitu pula sebaliknya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah beban kerja berperan penting terhadap kenaikan *turnover intention* karena berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa indikator beban kerja dalam penelitian ini sangat perlu dikurangi dengan mengurangi beban kerja yang ada dan disesuaikan dengan kemampuan masing – masing karyawan dalam rangka menurunkan *turnover intention* karyawan (Manuaba, 2000). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Riani dan Putra (2017) yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $-2,041 < t_{tabel}$ sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menurunkan tingkat *turnover*. Semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan, begitu pula sebaliknya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah kompensasi berperan penting terhadap penurunan *turnover intention* karena berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap *turnover* karyawan karena mampu mengurangi tingkat *turnover* untuk itu perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang menarik agar tingkat *turnover* karyawan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sartono Muhamad (2018) yang menyatakan adanya hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover Intention Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen

Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini karena nilai t_{hitung} sebesar $-2,037 < t_{tabel}$ sebesar 2,032 dengan tingkat signifikan $0,050 < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan

maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan begitu pula sebaliknya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik berperan penting terhadap kenaikan *turnover intention* karena berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap *turnover* karyawan karena motivasi intrinsik tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ramadhan, Suwarsi dan Abdurrahman (2017) yang menyatakan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover Intention Marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen

Nilai F_{hitung} sebesar 16,030 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, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,556 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 55,6% dan sisanya sebesar 44,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik karena nilainya masih dibawah 100%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik terhadap *Turnover Intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen pada 37 responden yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 25.0 for windows maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen diterima.

2. Secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen diterima.
3. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen diterima.
4. Secara simultan (bersama-sama) beban kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa beban kerja, kompensasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention marketing* PT Nusantara Sakti Kebumen diterima.

Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada *marketing* maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan, maka dari itu penulis menyarankan 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.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kompensasi *marketing* maka semakin rendah *turnover intention marketing*, karena saat *marketing* memiliki kompensasi yang tinggi maka *marketing* akan loyal terhadap perusahaan, maka dari itu penulis menyarankan sebaiknya dari PT Nusantara Sakti Kebumen memberikan tunjangan jaminan kecelakaan kerja karena pekerjaan *marketing* berada di lapangan agar *marketing* merasa lebih diperhatikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin

tinggi motivasi intrinsik *marketing* maka semakin rendah *turnover intention marketing*, maka dari itu penulis menyarankan perusahaan agar dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk *non financial* untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi *reward* secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

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 Stress 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 Stress 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. 2015. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Perputaran Karyawan. Dalam *Jurnal Psikologi*, Volume 1 No. 1 Hal 15-25. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Djohan, Indri Hapsari. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Sinar Agung Selalu Sukses. Solo: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surakarta.

- Firdaus, ahmad. 2017. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi. *Journal 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.
- Jusliana. 2017. *Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Ridho Medical Abadi*. Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan.
- Khaidir, Muhammad. 2016. *Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen, Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineq 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 10 Desember 2019).
- Nadiri dan Tanova. 2010. *An Investigation Of The Role Of Justice In Turnover Intention, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry Journal International Of Hospitality Management*.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramuditya, Bakti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan CV. Sinar Jaya Di Surabaya*. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Putra dan Riani. 2017. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.11, 2017: 5970-5998 ISSN: 2502-8912*. Bali: Universitas Udayana.
- Santoso, S. 2003. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sartono, Muhamad. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- 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.
- Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyaputra dan Dewi. 2018. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance*. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104 ISSN:2502-8912DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p04>*. Bali: Universitas Udayana.