



**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT. EQUITY WORLD
FUTURES MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**SRI DEWI
NPM 1715310061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SRI DEWI
NPM : 1715310061
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. *EQUITY
WORLD FUTURES* MEDAN

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SRI DEWI
NPM : 1715310061
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. *EQUITY
WORLD FUTURES* MEDAN

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.SI, CHCM, CPHCM)

ANGGOTA II


(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA III



(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA IV


(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Dewi
NPM : 1715310061
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. *Equity World Futures* Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



Sri Dewi
NPM: 1715310061

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Dewi
Tempat/Tanggal Lahir : Dumai, 08 Februari 1999
NPM : 1715310061
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl.Medan-Binjai KM 15,5 Gg. Abadi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021
Yang membuat pernyataan



Sri Dewi
NPM: 1715310061

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: SRI DEWI
: 1715310061
Tgl. Lahir : Dumai / 08 Februari 1998
: jl. medan binjai km 15,5 diski Gg.Abadi
: 081398277592
Yang Tua : NANANG/SARIFAH ANIM
: SOSIAL SAINS
Studi : Manajemen
: Pengaruh Stress Kerja, kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover, Intention Pada PT. EQUITYWORLD FUTURES MEDAN

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada NPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 10 Juni 2021
Yang Membuat Pernyataan



SRI DEWI
1715310061



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI DEWI
 Tanggal Lahir : DUMAI / 08 Februari 1999
 NIM / Mahasiswa : 1715310061
 Jurusan : Manajemen
 Program Studi : Manajemen SDM
 SKS yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.77
 Nomor pengajuan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut : 081398277592

Judul

Stress Kerja, kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. EQUITYWORLD FUTURES MEDAN

Mohon Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu


 Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)



Medan, 24 Februari 2021

Pemohon,



(Sri Dewi)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

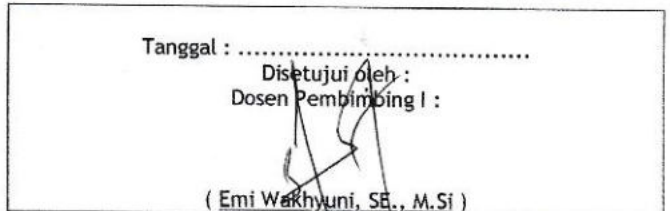
(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)



Tanggal :

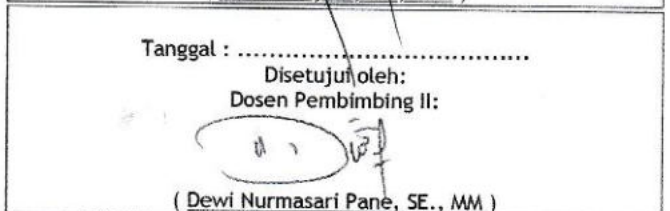
Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)



Nomor dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI DEWI
NPM : 1715310061
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. EQUITYWORLD FUTURES MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Maret 2021	acc sempro	Disetujui	
10 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
10 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI DEWI
NPM : 1715310061
Program Studi : Manajemen
Jurang :
Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. EQUITYWORLD FUTURES MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	Acc sempro	Disetujui	
Maret 2021	Acc sempro	Disetujui	
Mei 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
17 Juni 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4200/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : SRI DEWI
NIM : 1715310061
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen

Sejak tanggal 22 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Referensi : FM-PERPUS-06-01
Halaman : 01
Tanggal : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Ka.LPMU
Lembaga Penjamin Mutu Universitas
UNPAB
ERYAN MUHARRAM RITONGA, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

SRI DEWI_1715310061_MANAJEMEN.docx Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 2 Compare original document Rewrite
- 2 Check for Internet Check



Original document: SRI DEWI_1715310061

- 2 Referenced by



- 2 End of document



- 2 Total number of pages: 52

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 10 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yth Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI DEWI
 Tgl. Lahir : Dumai / 08 Februari 1998
 Orang Tua : NANANG
 No. HP : 1715310061
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Prodi Studi : Manajemen
 No. HP : 081398277592
 Alamat : jl. medan binjai km 15,5 disk Gg.Abadi

Pemohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Stress Kerja, kompensasi, Dan Turnover Terhadap Turnover Intention Pada PT. EQUITYWORLD FUTURES MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Hard Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

/Disetujui oleh :



Medaline, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



SRI DEWI
 1715310061

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 127 orang karyawan. Jumlah sampel ambil sebanyak 56 orang responden. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan di tahun 2021. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan, sedangkan kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,527, t_{hitung} sebesar 5,396 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar -0,129, t_{hitung} sebesar -2,266 dan nilai signifikan sebesar 0,028. Kepuasan kerja memiliki nilai regresi sebesar -0,608, t_{hitung} sebesar -5,733 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 409,015. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel Kepuasan kerja dengan nilai absolute t_{hitung} terbesar yaitu 5,733. Selain itu, 95,7% *turnover intention* dapat dijelaskan dan diperoleh dari stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. *Turnover intention* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of job stress, compensation, and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Equity World Futures Medan. The population in this research amounted to 127 employees. The number of samples taken as many as 56 respondents. The number of samples was determined by the Slovin formula. The sampling technique used was simple random sampling. This research used primary data, quantitative data collected through questionnaires and then processed with the SPSS version 24 application. The research was conducted in 2021. The analysis technique used was multiple linear regression models. The results showed that job stress partially had a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. Equity World Futures Medan, while compensation and job satisfaction partially had a negative and significant effect on turnover intention. Simultaneously job stress, compensation, and job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention. Job stress had a regression value of 0.527, tcount of 5.396 and a significant value of 0.000. Compensation had a regression value of -0.129, tcount of -2.266 and a significant value of 0.028. Job satisfaction had a regression value of -0,608, tcount of -5,733 and a significant value of 0,000. Work stress, compensation, and job satisfaction simultaneously had a significant value of 0,000 and an Fcount of 409,015. The variable that most dominantly influences turnover intention was the job satisfaction variable with the largest absolute t-count, namely 5.733. In addition, 95.7% of turnover intention can be explained and obtained from job stress, compensation, and job satisfaction, while the rest was obtained from other factors. Turnover intention had a very strong relationship with job stress, compensation, and job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. *Equity World Futures* Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua penulis ayahanda Nanang dan ibunda Sarifah Anim tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains khususnya prodi Manajemen yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.
9. Kepada pimpinan PT. *Equity World Futures* Medan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Juni 2021
Penulis

Sri Dewi
NPM. 1715310061

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah	12
1. Batasan Masalah	12
2. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. <i>Turnover Intention</i>	16
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .	18
c. Prediktor <i>Turnover</i>	24
d. Kategori <i>Turnover</i>	28
a. Indikator <i>Turnover Intention</i>	28
2. Stres Kerja.....	29
a. Pengertian Stres	29
b. Pengertian Stres Kerja.....	31
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	31
d. Pendekatan Stres Kerja.....	38
e. Akibat Dari Stres Kerja	39
f. Dampak Stres Kerja Terhadap Perusahaan	40
g. Strategi Manajemen Stres Kerja	41
h. Indikator Stres Kerja	43
3. Kompensasi	45
a. Pengertian Kompensasi	45
b. Jenis-jenis Kompensasi	46
c. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi	47

d. Sistem Pemberian Kompensasi.....	48
e. Indikator Kompensasi	49
4. Kepuasan Kerja	50
e. Pengertian Kepuasan Kerja	50
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	51
g. Teori Kepuasan Kerja	54
h. Indikator Kepuasan Kerja.....	56
B. Penelitian Terdahulu	57
C. Kerangka Konseptual	60
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	61
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	61
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
4. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
D. Hipotesis	65

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	66
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	66
1. Lokasi Penelitian	66
2. Waktu Penelitian	66
C. Populasi dan Sampel	66
1. Populasi.....	67
2. Sampel	67
3. Jenis Data	68
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	69
1. Variabel Penelitian	69
a. Variabel Terikat (Y).....	69
b. Variabel Bebas (X)	70
2. Definisi Operasional	71
E. Skala Pengukuran Variabel	73
F. Teknik Pengumpulan Data	74
G. Teknik Analisa Data.....	74
1. Uji Kualitas Data	74
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	74
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	75
2. Uji Asumsi Klasik	76
a. Uji Normalitas	77
b. Uji Multikolinearitas	79
c. Uji Heteroskedastisitas	80
3. Regresi Linear Berganda.....	82
4. Uji Hipotesis.....	83
a. Uji Simultan (Uji F)	83
b. Uji Parsial (Uji t).....	84
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	87
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	87
a. Sejarah PT. <i>Equity World Futures</i> Medan	87
b. Visi dan Misi PT. <i>Equity World Futures</i> Medan.....	87
c. Struktur Organisasi PT. <i>Equity World Futures</i> Medan....	88
2. Frekuensi Karakteristik Responden	89
a. Jenis Kelamin Responden.....	89
b. Usia Responden.....	89
c. Pendidikan Terakhir Responden	90
d. Masa Kerja Responden.....	91
e. Status Pernikahan Responden	92
3. Frekuensi Jawaban Responden.....	93
a. Stres Kerja (X_1).....	94
1) Faktor Intrinsik Pekerjaan	94
2) Peran dalam Organisasi.....	95
3) Hubungan di Tempat Kerja	97
4) Pengembangan Karir.....	98
b. Kompensasi (X_2)	100
1) Kompensasi Finansial Langsung	100
2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung	103
c. Kepuasan Kerja (X_3)	106
1) Menyenangi Pekerjaannya	106
2) Mencintai Pekerjaannya.....	107
3) Moral Kerja	109
4) Prestasi Kerja.....	110
d. <i>Turnover Intention</i> (Y)	112
1) Berpikir untuk Keluar	112
2) Keinginan untuk Keluar	114
3) Mencari Pekerjaan Lain	117
4. Uji Kualitas Data	119
a. Uji Validitas	119
b. Uji Reliabilitas	122
5. Uji Asumsi Klasik.....	125
a. Uji Normalitas Data.....	125
1) Analisis Grafik.....	126
2) Analisis Statistik	127
b. Uji Multikolinearitas	128
c. Uji Heteroskedastisitas	130
6. Uji Regresi Linear Berganda	133
7. Uji Hipotesis.....	135
a. Uji Simultan (Uji F)	135
b. Uji Parsial (Uji t).....	136
8. Uji Determinasi.....	139
B. Pembahasan Hasil Penelitian	141
1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .	141
2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	143

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	145
4. Pengaruh Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	147
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	150
B. Saran	150
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Tingkat <i>Turnover</i> Pada Karyawan <i>Marketing</i> Pada Tahun 2020..	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i>	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Kompensasi	9
Tabel 1.5.	Hasil Pra- <i>Survey</i> Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	10
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	58
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	66
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert.....	73
Tabel 3.4.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	86
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	89
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	90
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	91
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden.....	91
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	92
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	93
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	93
Tabel 4.8.	Karyawan Memiliki Tuntutan Pekerjaan yang Sangat Tinggi (X_{11}).....	94
Tabel 4.9.	Karyawan Mendapatkan Tekanan yang Besar Akibat <i>Deadline</i> yang Ditentukan oleh Perusahaan (X_{12}).....	95
Tabel 4.10.	Karyawan Merasa Beban Pekerjaannya Terlalu Tinggi dan Tidak Sebanding dengan Jabatan yang Dipegang (X_{13}).....	95
Tabel 4.11.	Karyawan Merasa Kurang Berwenang dalam Mengambil Berbagai Keputusan Terkait Pekerjaan yang Dikerjakan (X_{14})	96
Tabel 4.12.	Karyawan Merasa Hubungan Antar Rekan Kerja atau Atasan Tidak Berjalan Harmonis (X_{15}).....	97
Tabel 4.13.	Karyawan Sering Mengalami Konflik dengan Atasan atau Rekan Kerja Lain (X_{16}).....	98
Tabel 4.14.	Karyawan Merasa Dapat Dipecat/ di “Rumahkan” Kapan Saja oleh Perusahaan (X_{17}).....	98
Tabel 4.15.	Karyawan Tidak Memiliki Pengembangan Karir untuk Menduduki Posisi yang Lebih Baik (X_{18}).....	99
Tabel 4.16.	Karyawan Digaji Perusahaan dengan Gaji yang Memuaskan (X_{21})	100
Tabel 4.17.	Karyawan Diberikan Banyak Bonus atau Insentif oleh Perusahaan (X_{22}).....	101
Tabel 4.18.	Karyawan Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan Jumlah yang Besar (X_{23}).....	101
Tabel 4.19.	Karyawan Mendapatkan Peningkatan Gaji yang Jelas Seiring Masa Kerja (X_{24})	102
Tabel 4.20.	Karyawan Memiliki Jaminan Sosial (Kesehatan dan Kematian) yang Baik dari Kantor (X_{25}).....	103
Tabel 4.21.	Karyawan Mendapatkan Cuti Tahunan yang Cukup Lama Tanpa Adanya Pemotongan Gaji (X_{26})	104

Tabel 4.22. Karyawan Memiliki Perencanaan Tabungan Pensiun yang Sangat Baik dari Perusahaan (X ₂₇).....	104
Tabel 4.23. Karyawan Dipromosikan ke Posisi Lebih Baik Jika Memiliki Kinerja yang Baik (X ₂₈).....	105
Tabel 4.24. Karyawan Merasa Senang dengan Profesi Pekerjaan Karyawan di Perusahaan Ini (X ₃₁)	106
Tabel 4.25. Karyawan Betah Bekerja di Perusahaan Ini dan Berencana Mengembangkan Karir di Perusahaan Ini (X ₃₂).....	107
Tabel 4.26. Karyawan Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Perusahaan di mana Kemajuan Perusahaan Akan Sangat Membahagiakan Karyawan (X ₃₃)	108
Tabel 4.27. Karyawan Mencintai Pekerjaan Karyawan di Perusahaan Ini Sehingga Karyawan Mengerjakan Tugas Karyawan dengan Penuh Suka Cita (X ₃₄).....	108
Tabel 4.28. Karyawan Memiliki Rasa Semangat Kerja yang Tinggi dalam Bekerja Sehari-Hari di Perusahaan (X ₃₅).....	109
Tabel 4.29. Karyawan Mengerjakan Tugas Karyawan dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (X ₃₆).....	110
Tabel 4.30. Karyawan Menghasilkan Hasil Pekerjaan yang Disukai oleh Pimpinan (X ₃₇)	111
Tabel 4.31. Karyawan Mampu Menyelesaikan Setiap Tugas yang Diberikan dengan Tepat Waktu (X ₃₈).....	111
Tabel 4.32. Karyawan Sering Memikirkan untuk Segera Berhenti Bekerja di Perusahaan Ini (Y ₁).....	112
Tabel 4.33. Karyawan Tidak Pernah Berpikir untuk Mengembangkan Karir di Perusahaan Ini (Y ₂).....	113
Tabel 4.34. Karyawan Merasa Tidak Merasa Nyaman Bekerja di Perusahaan Ini (Y ₃)	114
Tabel 4.35. Karyawan Merasa Beban Kerja di Perusahaan Terlalu Berat, Sehingga Timbul Niat Ingin Keluar dari Perusahaan (Y ₄)	115
Tabel 4.36. Karyawan Akan Pindah Kerja ke Perusahaan Lain Jika Mendapat Tawaran Gaji yang Lebih Tinggi (Y ₅).....	115
Tabel 4.37. Karyawan Jenuh dengan Pekerjaan Karyawan, dan Berkeinginan Mencari Pekerjaan Lain (Y ₆).....	116
Tabel 4.38. Karyawan Saat Ini Sedang Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan di Tempat Lain (Y ₇)	117
Tabel 4.39. Karyawan Berniat untuk Mencari Pekerjaan Lain yang Memiliki Kompensasi Lebih Besar (Y ₈).....	118
Tabel 4.40. Karyawan Sedang Mencari Pekerjaan yang Jauh Lebih Nyaman dari Pada Pekerjaan Saat Ini (Y ₉).....	118
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X ₁)	120
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X ₂)	120
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	121
Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	121

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja (X_1).....	123
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X_2).....	124
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	124
Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	124
Tabel 4.49. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	128
Tabel 4.50. Hasil Uji Multikolinearitas.....	129
Tabel 4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	132
Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	133
Tabel 4.53. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	136
Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial)	137
Tabel 4.55. Hasil Uji Determinasi	140
Tabel 4.56. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	140

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	64
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. <i>Equity World Futures</i> Medan	88
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	126
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	127
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kerja dalam suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan, namun tidak semua sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang sama dalam mengemukakan kemampuan yang dimiliki.

Perusahaan harus menjaga agar karyawan tetap bersedia bekerja di perusahaan dan tidak berniat untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain, terutama perusahaan pesaing. Karyawan yang memiliki niat berhenti bekerja yang kuat akan berakibat buruk terhadap kinerja yang diberikan sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan sendiri dikenal dengan *turnover intention*. Handoyo (2013:81) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah beban kerja, lama kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, punishment, dan stres kerja. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Khaidir dan Sugiati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana stres kerja berpengaruh positif namun kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Besarnya tuntutan kerja yang harus *diterima* karyawan membuat karyawan merasa terbebani oleh tuntutan atau tugas yang dijalani di perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan ini membuat tekanan yang berlebihan pada karyawan dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan karena ketidaksanggupan karyawan dalam menjalankan beban pekerjaan tersebut akibat-akibat tekanan yang terjadi. Robbins (2012:429) mengemukakan bahwa stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Putra (2017), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga stres kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi atas apa yang mereka berikan ke perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang

karyawan berharap akan memunculkan rasa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang mampu memberikan kompensasi seperti yang diinginkan karyawan. Dessler (2012:46) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi dan membuat karyawan untuk bertahan serta tidak berkeinginan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo, dan Aini (2018), serta Nugroho dan Darmawati (2018), dan Irbayuni (2012), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil dan memuaskan oleh karyawan akan memicu penurunan *turnover intention* karyawan dalam bekerja.

Penyebab utama karyawan berkeinginan untuk berhenti bekerja adalah rasa kekecewaan atau rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan atas apa yang karyawan dapatkan atau alami. Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya akan tetap bertahan di pekerjaan mereka. Mereka bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat ditekan dan karyawan akan bersikap loyal untuk terus bekerja lebih lama di perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memicu penurunan *turnover intention* pada karyawan.

PT *Equity World Futures* (“EWF”) berdiri sejak tahun 2005 yang merupakan anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), PT Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero). PT *Equity World Futures* berkomitmen menjadi partner investasi terbaik di bidang perdagangan berjangka. Pelayanan yang prima, EWF terus berekspansi dan kini memiliki jaringan 6 kantor operasional di Jakarta, Surabaya, Semarang, Medan, Samarinda, Manado.

PT *Equity World Futures* Medan sebagai perusahaan investasi memiliki beragam produk investasi yang ditawarkan kepada konsumen atau pelanggan. Kinerja perusahaan termasuk keuntungan perusahaan sangat bergantung banyaknya investor yang menginvestasikan dana mereka di perusahaan dengan membeli produk-produk investasi yang ditawarkan perusahaan dan seberapa besar produk dibeli. Perusahaan menggunakan banyak karyawan di bidang *marketing* untuk menjangkau lebih banyak

calon konsumen agar berinvestasi di perusahaan untuk meningkatkan jumlah investor dalam upaya peningkatan laba perusahaan.

PT *Equity World Futures* Medan walaupun memiliki jumlah karyawan *marketing* yang besar namun memiliki tingkat *turnover* yang sangat tinggi, dimana banyak karyawan yang berhenti bekerja dan banyak juga karyawan yang masuk bekerja terutama karyawan di bidang *marketing*. Hal ini dikarenakan mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di bidang *marketing* dan perusahaan menyediakan sangat banyak lowongan untuk posisi *marketing*. Tingkat *turnover* pada perusahaan selama tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Pada Karyawan *Marketing* Pada Tahun 2020

Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase <i>Turnover</i> (%)
Januari	11	21	156	13,46%
Februari	32	16	172	9,30%
Maret	16	21	167	12,57%
April	31	29	169	17,16%
Mei	9	17	161	10,56%
Juni	6	27	140	19,29%
Juli	10	18	132	13,64%
Agustus	15	23	124	18,55%
September	5	13	116	11,21%
Oktober	26	23	119	19,33%
November	11	17	113	15,04%
Desember	21	9	125	7,20%
Rata-Rata	16,08	19,50	141,17	13,94%

Sumber: PT *Equity World Futures* Medan (2021)

Data tingkat *turnover* tersebut tergabung untuk *turnover* yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan (pemecatan atau dirumahkan) dan untuk *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan (*turnover intention*). Namun berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan, sebagian besar perusahaan *marketing* memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berhenti bekerja secara sukarela akibat berbagai faktor seperti besarnya tekanan pekerjaan, kompensasi yang sulit diraih, dan

rasa kekecewaan karyawan terhadap perusahaan. Penulis melakukan *pra-survey* terhadap 20 orang karyawan PT *Equity World Futures* Medan untuk menggalikan permasalahan pada tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada *turnover intention* karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel *Turnover Intention*

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini	15	75%	5	25%
2	Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan	16	80%	4	20%
3	Karyawan jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain	17	85%	3	15%
4	Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini	15	75%	5	25%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden terdapat 15 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini. Lalu terdapat 16 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan. Selanjutnya, terdapat 17 orang karyawan yang setuju bahwa mereka jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain. Terakhir, terdapat 15 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada *turnover intention* karyawan di PT *Equity World Futures* Medan yang diidentifikasi dengan karyawan yang sedang mencari pekerjaan lain karena sering berpikir untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini.

Karyawan di bidang *marketing* memiliki beban kerja yang sangat berat dengan target pekerjaan yang cukup tinggi seiring bertambahnya masa kerja dan pengalaman kerja. Karyawan harus siap menerima penolakan berpuluh-puluh kali setiap harinya dimana sebagian besar calon konsumen yang ditawarkan dapat dipastikan akan menolak terutama calon konsumen yang tidak terlalu paham mengenai investasi. Belum lagi jika ternyata instrumen investasi yang dipilih konsumen mengalami penurunan atau kerugian, maka karyawan harus bersiap-siap mendapatkan keluhan, protes, cercaan, hinaan, bahkan makian. Karyawan harus benar-benar siap secara psikologis semata-mata agar target pekerjaan karyawan dapat terpenuhi. Selain itu, potensi dirumahkan atau dipecat oleh karyawan sangat besar jika karyawan tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini menimbulkan tekanan yang sangat besar bagi karyawan di bidang *marketing* sehingga banyak dari mereka yang tidak tahan dan memutuskan berhenti bekerja akibat tekanan pekerjaan yang mereka terima. Penulis melakukan pra-*survey* terhadap 20 orang karyawan PT *Equity World Futures* Medan untuk menggali permasalahan pada stres kerja karyawan. Hasil pra-*survey* yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada stres kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan merasa sangat tertekan selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan	18	90%	2	10%
2	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan	16	80%	4	20%
3	Karyawan memiliki hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bahkan dengan konsumen	16	80%	4	20%
4	Karyawan merasa sangat sulit karir karyawan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini	13	65%	7	35%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden terdapat 18 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat tertekan selama bekerja sehingga membuat karyawan tidak betah terus bekerja di perusahaan. Lalu terdapat 16 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan. Selanjutnya, terdapat 16 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bahkan dengan konsumen. Terakhir, terdapat 13 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa sangat sulit karir karyawan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada *turnover intention* karyawan di PT *Equity World Futures* Medan yang diidentifikasi dengan karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sehingga karyawan merasa sangat tertekan di perusahaan.

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan terdiri dari kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji dan insentif, serta kompensasi finansial tidak langsung yang terdiri dari berbagai tunjangan kesehatan dan promosi jabatan. Dari segi gaji pokok, pada dasarnya karyawan memiliki gaji pokok yang sangat kecil. Dimana faktor penunjang kompensasi adalah melalui bonus/insentif jika karyawan berhasil mendapatkan konsumen dan memenuhi target pekerjaan. Namun, mendapatkan seorang konsumen merupakan pekerjaan yang sangat sulit terutama bagi karyawan-karyawan baru yang belum berpengalaman. Tidak mengherankan banyak karyawan yang mendapatkan total kompensasi yang sangat kecil bahkan tidak bergaji karena karyawan memutuskan keluar sebelum genap sebulan bekerja. Berbagai fasilitas BPJS atau promosi jabatan hanya diberikan bagi karyawan yang telah mampu

memenuhi target pekerjaan dan memenuhi masa kerja tertentu termasuk uang THR (Tunjangan Hari Raya). Penulis melakukan *pra-survey* terhadap 20 orang karyawan PT *Equity World Futures* Medan untuk menggali permasalahan pada kompensasi. Hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Kompensasi

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan mendapatkan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari	4	20%	16	80%
2	Karyawan mendapatkan banyak bonus atau insentif dengan nominal yang besar	5	25%	15	75%
3	Karyawan diperlakukan dengan adil untuk promosi jabatan	8	40%	12	60%
4	Karyawan mendapatkan layanan rumah sakit yang adil melalui asuransi maupun BPJS	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan banyak bonus atau insentif dengan nominal yang besar. Selanjutnya, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diperlakukan dengan adil untuk promosi jabatan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mendapatkan layanan rumah sakit yang adil melalui asuransi maupun BPJS. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kompensasi karyawan di PT *Equity World Futures* Medan yang diidentifikasi dengan karyawan belum menerima gaji dan insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Karyawan PT *Equity World Futures* Medan juga belum memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan tingginya rasa kekecewaan karyawan

terhadap sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan gaji pokok yang sangat kecil untuk karyawan, syarat mendapatkan bonus/insentif yang sulit diraih, beban pekerjaan yang tinggi, dan kecenderungan pimpinan yang hanya menginginkan hasil. Kekecewaan ini sangat berdampak terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan karena karyawan tidak menyukai, tidak nyaman, dan tidak mencintai pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya membuat banyak karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja bahwa di bulan pertama atau kedua karyawan bekerja. Ketidakpuasan ini juga menyebabkan karyawan sulit mendapatkan prestasi kerja yang baik karena karyawan tidak mau bersungguh-sungguh menggunakan segenap kemampuannya untuk bekerja akibat rasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Penulis melakukan *pra-survey* terhadap 20 orang karyawan PT *Equity World Futures* Medan untuk menggali permasalahan pada kepuasan kerja. Hasil *pra-survey* yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini	8	40%	12	60%
2	Karyawan sangat mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini	6	30%	14	70%
3	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja	10	50%	10	50%
4	Karyawan benar-benar berusaha menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan dengan rela bekerja di luar dari jam kerja perusahaan	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa senang dengan profesi pekerjaan

karyawan di perusahaan ini. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini. Selanjutnya, hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Terakhir, hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka benar-benar berusaha menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan dengan rela bekerja di luar dari jam kerja perusahaan. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan di PT *Equity World Futures* Medan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka di perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “***Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Equity World Futures Medan***”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sehingga karyawan merasa sangat tertekan di perusahaan.
2. Karyawan belum menerima gaji dan insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari

3. Karyawan yang tidak menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka di perusahaan.
4. Karyawan yang sedang mencari pekerjaan lain karena sering berpikir untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas sehingga berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Penulis dalam hal ini membatasi hanya untuk mencari pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures Medan* khususnya karyawan yang menduduki staf *marketing*.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures Medan*.
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures Medan*.
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures Medan*.

- d. Apakah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus

melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT *Equity World Futures* Medan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan PT *Equity World Futures* Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang dimiliki.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan peneliti menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ni Made Tiya Jumani Monica, dan Made Surya Putra tahun 2017 yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan

Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT *Equity World Futures* Medan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu: *Turnover Intention* (Y). Sedangkan, penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu: *Turnover Intention* (Y).
2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** populasi dan sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 83 orang karyawan sedangkan penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang berjumlah 56 orang karyawan.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2017, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021 hingga Juli 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan di Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit yang terletak di Bali, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT *Equity World Futures* Medan yang terletak di kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan tentu akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar jika dilihat dari segi ekonomi karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Handoyo (2013:83) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. Senada dengan itu, menurut Mathis dan Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Hal ini membuat tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Rivai (2015:238) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016:214) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2012:44), *turnover intention* merupakan suatu peristiwa berhenti dan keluarnya karyawan dari perusahaan atas keinginan sendiri ataupun keinginan perusahaan sehingga karyawan terlepas dari tugas

dan tanggungjawabnya pada perusahaan. *Turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Pada kasus tertentu, perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2016:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan

perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2012:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Oetomo dalam Riley (2013:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2) Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja yang dimiliki.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Konflik Kerja

Konflik yang dimaksud adalah pertentangan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan lainnya atau dengan atasan yang disebabkan oleh aktivitas di perusahaan. Konflik kerja yang terjadi di perusahaan atau organisasi menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan. Ketidaknyamanan ini mendorong terjadinya *turnover intention* pada karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih nyaman atau menghindari konflik yang lebih panjang.

4) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang

mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah sikap positif dari emosional karyawan atas apa yang mereka dapatkan, rasakan, dan alami selama bekerja di perusahaan. Terpenuhinya segala ekspektasi karyawan di perusahaan mendorong rasa senang, suka, dan mencintai pekerjaannya karena kepuasan yang karyawan rasakan. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin menurun keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

6) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari

kompensasi non-finansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

7) *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau punishment yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

8) Stres Kerja

Stres kerja yang dimaksud di sini adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja akibat berbagai tugas, kewajiban, aktivitas, dan hubungan antar karyawan yang terjadi di perusahaan. Tekanan yang terjadi pada karyawan selama bekerja memberikan dampak psikologis yang besar, dimana rasa tertekan menimbulkan rasa tidak nyaman, rasa marah, atau bahkan rasa bersalah sehingga karyawan menderita secara psikologis. Untuk mengakhiri penderitaan ini karyawan memutuskan berhenti bekerja sehingga karyawan dapat terlepas dari segala hal pada aktivitas pekerjaan yang memberikan tekanan kepada karyawan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi

turnover intention pada karyawan, yaitu stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

c. **Prediktor *Turnover***

Menurut Rivai (2015:129), ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari *turnover*, yakni:

1) Variabel Kontekstual (*Contextual Variables*)

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (*perceived costs of job change*). Variabel kontekstual ini termasuk di dalamnya adalah:

a) Alternatif-Alternatif yang Ada di Luar Organisasi (*External Alternatives*)

Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari *turnover intention* organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover*.

b) Alternatif-Alternatif yang Ada di dalam Organisasi (*Internal Alternatives*)

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun

juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari *turnover* di samping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika dia merasa bahwa dia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah (*internal transfer*) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

c) Harga atau Nilai dari Perubahan Kerja (*Cost of Job Change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*embeddedness*). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapkan kepada individu untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pensiun dan bonus-bonus).

2) Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Hampir semua model *turnover* dimulai dengan alasan yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.

a) Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini adalah variabel memaksa. Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Beberapa bentuk kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh
- (2) Kepuasan terhadap pembayaran
- (3) Kepuasan terhadap promosi
- (4) Kepuasan terhadap beban pekerjaan
- (5) Kepuasan terhadap rekan kerja
- (6) Kepuasan terhadap penyelia
- (7) Kepuasan terhadap kondisi kerja.

b) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

3) Kejadian-Kejadian Kritis (*Critical Events*)

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan

dibanding dengan suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

4) Penarikan Diri dari Organisasi (*Organizational Withdrawal*)

Penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Menurut Handoyo (2013:80), ada dua macam model penarikan diri, yaitu sebagai berikut:

a) Mengurangi Jangka Waktu Dalam Bekerja (*Work Withdrawal*)

Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

b) Mencari Alternatif (*Search for Alternative*)

Pada model ini, ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara permanen. Jika *turnover* adalah proses rasional, individu akan mencari alternatif sebanyak mungkin untuk mencari yang terbaik.

d. Kategori *Turnover*

Menurut Handoyo (2013:81), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Namun *turnover* karyawan dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1) *Turnover* yang Terjadi Sukarela (*Voluntary turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

2) *Turnover* yang Dipisahkan (*Involuntary turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

e. Indikator *Turnover Intention*

Handoyo (2013:84) memberikan beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat *turnover* pada diri seorang karyawan, yaitu:

1) Berpikir untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan walau tanpa ada keinginan bekerja di tempat lain, serta keadaan karyawan yang dari awal tidak memiliki niat untuk bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

2) Keinginan untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan memiliki telah memiliki niat yang besar untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang mulai mengambil sikap dan persiapan untuk keluar, seperti telah mempersiapkan apa yang selanjutnya karyawan lakukan setelah berhenti bekerja.

3) Mencari Pekerjaan Lain

Kondisi dimana karyawan dengan aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang lain bahkan pernah menghadiri proses seleksi atau wawancara dari perusahaan lain.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran *turnover intention* dalam penelitian ini adalah berpikir untuk keluar, keinginan untuk keluar, dan mencari pekerjaan lain.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Menurut Spielberg dalam Fathoni (2016:174) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif

adalah berbahaya. Menurut Fathoni (2016:174) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Rice dalam Fathoni (2016:174) mengatakan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Atkinson (2015:83) mengemukakan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Situasi ini disebut sebagai penyebab stres dan reaksi individu terhadap situasi stres ini sebagai respon stres. Stres dapat juga berarti respon fisiologi, psikologi dan perilaku dari seseorang dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan tekanan baik secara internal maupun eksternal.

Baum dalam Fathoni (2016:174) yang menyatakan bahwa stres adalah pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan *biochemical*, fisiologis, kognitif, dan perubahan tingkah laku yang dapat diukur dan secara langsung berubah atau terakomodasi karena adanya situasi yang menekan (*stressful event*).

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri individu. Stres merupakan mekanisme yang kompleks dan menghasilkan respon yang saling terkait baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu yang mengalaminya, dimana mekanisme tersebut bersifat individual yang sifatnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

b. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2012:429) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robbins (2012:429) juga menjelaskan stres kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2016:157) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Hasibuan (2017:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Hariandja (2012:23), stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Mangkunegara (2016:157) menjelaskan penyebab stres kerja antara lain adalah:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- 2) Waktu kerja yang mendesak
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- 4) Iklim yang tidak sehat
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
- 6) Konflik kerja
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Hasibuan (2017:215) faktor-faktor penyebab stres karyawan, dibagi menjadi 2 (dua) bagian antara lain:

- 1) Stres Karena Tekanan dari Dalam (*Internal Factor*)

Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*) itu biasanya ketika dalam keluarga dia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi diri sendiri karena sendiri karena setiap hari dia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun dia tidak mampu untuk menolaknya.

- 2) Stres Karena Tekanan dari Luar (*External Factor*)

Stres karena tekanan dari luar (*external factor*) salah satu kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana dia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya dia memaksa dengan sekuat tenaga namun dia tidak sanggup melakukannya maka ini dapat menimbulkan stres.

Menurut Robbins (2012:430) ada tiga kategori yang menyebabkan stres yang dikelompokkan sebagai berikut:

1) Faktor Lingkungan

Pengaruh faktor lingkungan terdiri dari:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

c) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotika, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat orang stres.

2) Faktor Organisasi

Pengaruh faktor organisasi terdiri dari:

a) Tuntutan Tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas,

tingkat otomatisasi), kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang melebihi standar jam kerja yang ditetapkan dan tata letak fisik pekerjaan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu. Adapun yang termasuk dalam tuntutan peran yaitu konflik peran dan struktur organisasi karyawan.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, sehingga kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres. Adapun yang termasuk dalam tuntutan antar pribadi yaitu konflik kerja dan kepemimpinan organisasi.

3) Faktor Individu

Pengaruh faktor individu terdiri dari:

a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

c) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan. Gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang itu

Menurut Fathoni (2016:176) faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan tidak wajar.
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Budijani dalam Fathoni (2016:176) faktor penyebab stres kerja ada dua, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial dan ekonomi keluarga. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

1) Tidak Adanya Dukungan Sosial

Artinya, stres akan cenderung muncul pada individu yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

2) Tidak Adanya Kesempatan Berpartisipasi dalam Pembuatan Keputusan Dikantor

Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi jika seorang karyawan yang tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding lainnya.

4) Manajemen yang Tidak Sehat

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neuritis, yakni seorang

pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang semestinya sepele dan ancamannya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya.

5) Tipe Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non-komparatif. Pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A karena hal tersebut. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan atau sakit.

6) Peristiwa atau Pengalaman Pribadi

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang

yang ditinggalkan mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Di samping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak nyaman

d. Pendekatan Stres Kerja

Ada empat pendekatan stres kerja, menurut Mangkunegara (2016:157) yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*Personal Wellness Programs*). Pendekatan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial pada karyawan. Misalnya, bermain game lelucon, dan bodor kerja.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan karena dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah sholat dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

e. Akibat dari Stres Kerja

Menurut Robbins (2012:434) akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1) Gejala Fisiologi

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan medis. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Yang lebih muktahar, beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Seperti: sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

2) Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologi paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa

kondisi psikologis lainnya. Seperti, ketegangan, murung, kecemasan, kejengkelan, berkurangnya kepuasan kerja, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur

f. Dampak Stres Kerja Terhadap Perusahaan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh pada berjalannya operasional perusahaan untuk mendapatkan tujuannya. Menurut Handoko (2015:200) adapun dampak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Kerugian finansial perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Menurut Handoko (2015:201) stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres

mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

g. Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:158) mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola patologis.

1) Pola Sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang baik yaitu mengelola kemampuan perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang, mereka yang tergolong dalam hal ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan dan tekanan cukup banyak. Seperti berolahraga, istirahat yang cukup, dan makan makanan yang bergizi.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Individu dengan pola tersebut mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Seperti menghabiskan waktu bersama orang-orang terdekat dan menonton acara kesukaan di televisi.

3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres yang berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan

menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menyebabkan masalah-masalah yang negatif. Seperti pergi ke tempat-tempat hiburan, bermain game sampai lupa waktu dan berekreasi di saat jam kerja.

Menurut Aurelya (2011:23) untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu,

1) Memperkecil dan Mengendalikan Sumber-Sumber Stres

Dalam hal ini, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang lebih tepat dan mengambil tindakan yang lebih positif.

2) Menetralkan Dampak yang Ditimbulkan oleh Stres

Hal ini dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmani, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

3) Meningkatkan Daya Tahan Pribadi.

Dilakukannya dengan cara memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri sendiri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan diri sendiri, berolahraga, beribadah dan mengembangkan nilai-nilai dan tujuan yang lebih realistis.

Pendapat Robbins (2012:436) menyatakan bahwa mengelola stres dapat dilihat dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah maupun menengah.

Alasannya bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dan membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Adapun tindakan-tindakan yang dilakukan dalam pengelolaan stres ini adalah:

1) Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan peran yang dikendalikan oleh manajemen. Faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personil dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan

h. Indikator Stres Kerja

Robbins (2012:430) mengemukakan bahwa indikator stres kerja terbagi atas 4 buah indikator, yaitu:

1) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

2) Peran dalam Organisasi

Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

3) Hubungan di Tempat Kerja

Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

4) Pengembangan Karir

Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status, misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran stres kerja dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Dessler (2012:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mondy (2015:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2015:315) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:420) menjelaskan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada organisasi yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah semua bentuk

pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang Jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Mondy (2015:4), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus dimana kompensasi ini dapat secara langsung digunakan oleh karyawan tanpa perlu menunggu keadaan tertentu.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium. Kompensasi ini dapat digunakan oleh karyawan dengan suatu keadaan tertentu, misalnya: sakit, atau pensiun.

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau

fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi yang diterima bukan berupa finansial, namun berupa hal-hal yang bersifat psikologis seperti pujian, pengakuan, dan lain-lain.

c. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2016:205) Fungsi Dan Tujuan pemberian kompensasi terdiri dari dua bagian, yaitu:

1) Fungsi Pemberian Kompensasi

a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

b) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan juga tinggi.

d) Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input* dan *output*”.

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:50) sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi menjadi empat bagian yaitu:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standard pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.
- 2) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, menentukan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.

- 3) Melakukan *survey* berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.

e. Indikator Kompensasi

Dessler (2012:46) mengungkapkan terdapat 2 indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan sehingga hanya dapat dipergunakan dalam keadaan tertentu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2012:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2015:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2016:120)., ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015:82-84) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Blum dalam As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Faktor Kepuasan Finansial

Yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak

ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan.

2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya

upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di manapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dalam pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan sehingga memberikan gambaran perihal hubungan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ada pun penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Sulastrirbayuni (2012)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	Keinginan Untuk Pindah Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t dan uji F menunjukkan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja dari karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya
2	Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dari ketiga variabel independen, pengaruh stres kerja paling dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya.
3	Ni Made Tiya Jumani Monica, dan Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif, komitmen organisasional berpengaruh negatif, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit
4	Muhammad Irfan Nasution (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Medical Representative	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express	Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
6	Nur R. Fuaidah, Bambang S. Sunuharyo, dan Edlyn K. Aini (2018)	Pengaruh Kompensasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)	Kompensasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Karyawan	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo
7	Tri Tejo Nugroho dan Arum Darmawati (2018)	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta	Kompensasi, dan Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , serta secara simultan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta
8	Mochamad Soelton, dan Muhammad Atnani (2018)	<i>How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management</i>	<i>Work Environment, Work Satisfaction, and Work Stress</i>	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results of this study show that partially and simultaneously, work environment variables, job satisfaction and work stress affect the Turnover Intention on High School Technical Staff - PLN (STT - PLN) Jakarta. Therefore the test result of this research states that there is simultaneous influence between work environment variable, Job Satisfaction and Working Stress on Turnover Intention.</i>
9	Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019)	<i>The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Emergency Nurses</i>	<i>Workplace Violence, Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>	Descriptive Analysis	<i>Emergency nurses in China are at great risk of WPV. Their job satisfaction is low and turnover intention is high. Job satisfaction plays the mediator role between WPV and turnover intention among emergency nurses</i>
10	Aliya Alam, dan Muhammad Asim (2019)	<i>Relationship Between Job Satisfaction, and</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Turnover Intention</i>	Descriptive Analysis	<i>The findings shows that satisfaction with organizational policies and strategies, satisfaction with</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>Turnover Intention</i>				<i>supervision, compensation levels, task clarity, and career development all have significant negative correlation with turnover intention and overall job satisfaction was found to have a significant negative association with turnover intention.</i>
11	Vimolwan Yukongdi dan Pooja Shrestha (2020)	<i>The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study Of Nepalese Bank Employees</i>	<i>Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress</i>	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results suggested that affective commitment and job satisfaction had a negative effect, while job stress had a positive influence on turnover intention. Specifically, job satisfaction had the strongest effect on turnover intention, followed by job stress and affective commitment.</i>

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Robbins (2012:429) mengemukakan bahwa stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah stres kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang juga manusia dan ingin mencari kebahagiaan dan kenyamanan termasuk dalam bekerja. Stres kerja yang disebabkan tekanan yang terus menerus dialami karyawan membuat karyawan akan berhenti dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kebahagiaan dan kenyamanan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Putra (2017), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga stres kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Dessler (2012:46) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari

pekerjaan mereka. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi dan membuat karyawan untuk bertahan serta tidak berkeinginan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan karena kebutuhan sehari-harinya bisa terpenuhi dan kontribusi yang karyawan berikan dihargai dengan pantas oleh perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo, dan Aini (2018), serta Nugroho dan Darmawati (2018), dan Irbayuni (2012), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga kompensasi yang dianggap adil dan memuaskan oleh karyawan akan memicu penurunan *turnover intention* karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap *Turnover Intention*

Hasibuan (2017:199) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya akan tetap bertahan di pekerjaan mereka. Bahkan mereka bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat ditekan dan karyawan akan bersikap loyal untuk terus bekerja lebih lama di perusahaan.

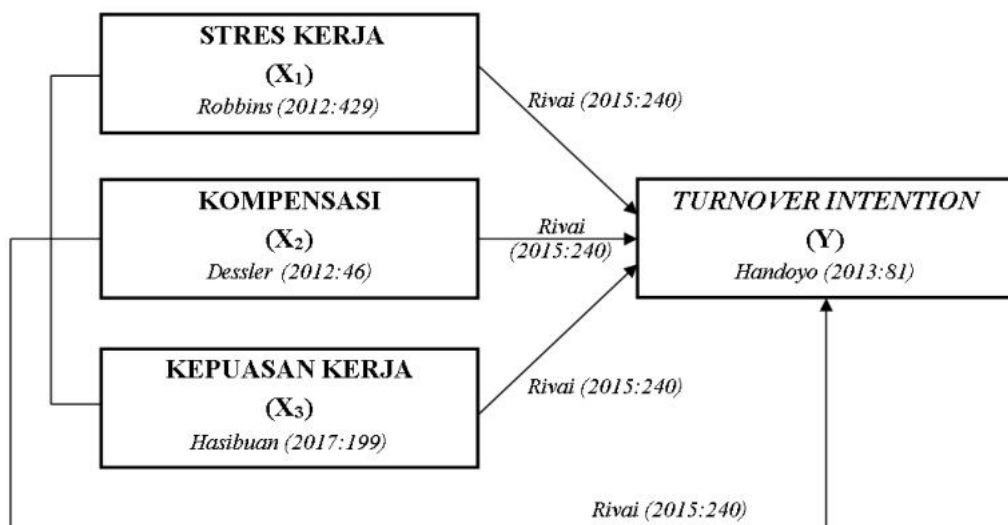
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan akan mendorong karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memicu penurunan *turnover intention* pada karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Handoyo (2013:81) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

keinginan karyawan untuk berhenti bekerja adalah beban kerja, lama kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, punishment, dan stres kerja. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaidir dan Sugiati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana stres kerja berpengaruh positif namun kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *turnover intention* ke dalam bentuk kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa dalam penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

H₁ : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

H₂ : Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

H₃ : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

H₄ : Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT *Equity World Futures* Medan yang beralamat di Petisah Tengah - Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul					■																			
3	Penelitian Proposal						■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian										■														
6	Pengumpulan data											■	■												
7	Pengolahan data												■												
8	Analisis dan evaluasi													■											
9	Penulisan skripsi														■	■	■								
10	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■				
11	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Equity World Futures* Medan yang berposisi sebagai staf *marketing* yang berjumlah 127 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sample adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0,10, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{127}{1 + 127 (0,10^2)} = \frac{127}{1 + 127 (0,01)} = \frac{127}{2,27} = 55,94$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 55,94 sampel sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 56 responden, pembulatan dari 55,94 hasil perhitungan dengan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak terhadap seluruh anggota dari populasi

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Sugiono (2016:47) mengemukakan bahwa metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah bidang tertentu.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk

menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan (Handoyo, 2013:81).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dengan kata lain merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Stres Kerja (X_1)

Stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan (Robbins, 2012:429)

2) Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2012:46).

3) Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017:199).

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Handoyo (2013:81)	1. Berpikir untuk Keluar 2. Keinginan untuk Keluar 3. Mencari Pekerjaan Lain. Handoyo (2013:84)	1. Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan Tidak pernah berpikir bekerja untuk jangka panjang 2. Niat meninggalkan perusahaan sangat besar, Ada keinginan mencari pekerjaan lain, dan Bekerja di perusahaan hanya beberapa saat 3. Sering mencari informasi pekerjaan lain, Mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang.	<i>Likert</i>
2	Stres Kerja (X_1)	Tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan.	1. Faktor Intrinsik Pekerjaan 2. Peran dalam Organisasi 3. Hubungan di Tempat Kerja	1. Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan dan harus melakukan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		Robbins (2012:429)	4. Pengembangan Karir Robbins (2012:430)	<p>pengambilan keputusan yang terlalu banyak.</p> <p>2. Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.</p> <p>3. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.</p> <p>4. Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status.</p>	
3	Kompensasi (X ₂)	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dessler (2012:46)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dessler (2012:46)	1. Bayaran yang diterima oleh seseorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus yang dapat dipergunakan secara langsung tanpa menunggu keadaan tertentu 2. Beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan sehingga hanya dapat dipergunakan dalam keadaan tertentu	Likert
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2017:199)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017:202)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *Likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka. Skala likert yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen

menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas

adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Penerapan rumus tersebut pada data yang tersedia, akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal

dengan *BLUE* (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di

tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki

kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Sujarweni (2016:230-231)

- 1) $VIF > 10$ dan $Tolerance\ value < 0,1$ artinya memiliki masalah multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ dan $Tolerance\ value > 0,1$ artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada

grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Rusiadi (2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta Variabel Terikat *Turnover Intention*

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Stres Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Kompensasi

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Kepuasan Kerja

X_1 = Variabel Bebas Stres Kerja

X_2 = Variabel Bebas Kompensasi

X_3 = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan

Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

- 2) H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Hipotesis yang diajukan dapat diketahui diterima atau tidaknya dengan melakukan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau

lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Kontribusi variabel X terhadap Y dapat diketahui dan dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT. *Equity World Futures Medan*

PT. Equityworld Futures merupakan salah satu anggota Bursa Berjangka Jakarta (*Jakarta Futures Exchange*) yang resmi berdiri pada tahun 2005. Perusahaan telah berkembang pesat seiring meningkatnya minat masyarakat untuk berinvestasi di produk-produk finansial.

PT Equityworld Futures (“EWF”) berkomitmen menjadi partner investasi terbaik di bidang perdagangan berjangka. Pelayanan yang prima, EWF terus berekspansi dan kini memiliki jaringan 6 kantor operasional di Jakarta, Surabaya, Semarang, Medan, Samarinda, Manado.

Berdiri sejak tahun 2005, PT Equityworld Futures merupakan anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), PT Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero).

b. Visi dan Misi PT. *Equity World Futures Medan*

1) Visi

Mengembangkan dan memajukan Perdagangan Berjangka Komoditi serta memberikan dampak positif untuk perekonomian di Indonesia.

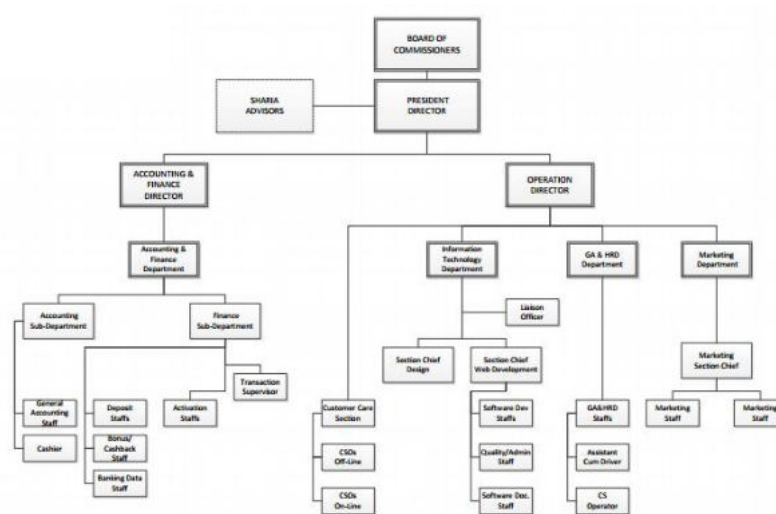
2) Misi

Misi dari PT. *Equity World Futures Medan* adalah:

- a) Menggiatkan program promosi dan edukasi tentang industri PBK secara bersama-sama dengan Asosiasi Pialang Berjangka;
- b) Membantu menyediakan sarana lindung nilai (hedging) maupun kegiatan spekulasi bagi masyarakat dengan menerapkan prinsip Know Your Customer (KYC);
- c) Turut aktif memperkenalkan industri PBK ini kepada masyarakat atau melalui lembaga pendidikan tinggi atau melalui konsep seminar atau lokakarya;
- d) Meningkatkan aspek kepatuhan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku demi terwujudnya citra yang positif di masa-masa mendatang;
- e) Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dengan program-program pelatihan yang komprehensif.

c. Struktur Organisasi PT. *Equity World Futures Medan*

Struktur Organisasi dari Karyawan PT. *Equity World Futures Medan* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. *Equity World Futures Medan*

Sumber: Karyawan PT. *Equity World Futures Medan* (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 56 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	23	41,1	41,1	41,1
	Wanita	33	58,9	58,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 56 responden, 23 orang responden (41,1%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 33 orang responden (58,9%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT. *Equity World Futures Medan* berjenis kelamin wanita dengan selisih agak jauh dari pria. Hal ini dikarenakan wanita lebih mudah menarik perhatian konsumen untuk ikut join berinvestasi di perusahaan sehingga mayoritas marketing di perusahaan berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	< 21 Tahun	2	3,6	3,6	3,6
	21-25 Tahun	19	33,9	33,9	37,5
	26-30 Tahun	13	23,2	23,2	60,7
	31-35 Tahun	8	14,3	14,3	75,0
	36-40 Tahun	7	12,5	12,5	87,5
	41-45 Tahun	5	8,9	8,9	96,4
	> 45 Tahun	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 56 responden, terdapat 2 orang responden (3,6%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 19 orang responden (33,9%) di antaranya berusia 21-25 tahun, 13 orang responden (23,2%) di antaranya berusia 26-30 tahun, 8 orang responden (14,3%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 7 orang responden (12,5%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 5 orang responden (8,9%) di antaranya berusia 41-45 tahun, dan sisanya 2 responden (3,6%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan usia karyawan yang bekerja di PT. *Equity World Futures* Medan cukup beragam namun didominasi oleh karyawan berusia 21-25 tahun. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen karyawan yang banyak dan cepat tanpa memberikan syarat pengalaman sehingga banyak anak-anak muda yang baru tamat kuliah atau yang belum berpengalaman ikut join menjadi karyawan di perusahaan.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	21	37,5	37,5	37,5
	D3	8	14,3	14,3	51,8
	S1	27	48,2	48,2	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 56 responden, 21 orang responden (37,5%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 8 orang responden (14,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 27 orang responden (48,2%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S2 atau S3. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan adalah S1 dengan selisih yang kecil dari tamatan SMA/SMK hal ini dikarenakan syarat bergabung di perusahaan adalah tamatan SMA/SMK dan tidak butuh pengalaman kerja sehingga *freshgraduate* dari S1 juga banyak yang ikut bergabung.

d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Masa Kerja Responden

Honor Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang dari 1 Tahun	27	48,2	48,2	48,2
	1 - 2 Tahun	12	21,4	21,4	69,6
	3 - 4 Tahun	7	12,5	12,5	82,1
	5 - 6 Tahun	5	8,9	8,9	91,1
	7 - 8 Tahun	3	5,4	5,4	96,4
	Di Atas 8 Tahun	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 56 responden, terdapat 27 orang responden (48,2%) yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 12 orang responden (21,4%) yang telah bekerja di antara 1-2 tahun, 7 orang responden (12,5%) yang telah bekerja di antara 3-4 tahun, 5 orang responden (8,9%) yang telah bekerja di antara 5-6 tahun, 3 orang responden (5,4%) yang telah bekerja di antara 7-8 tahun, dan sisanya 2 orang responden (3,6%) yang telah bekerja di atas 8 tahun. Mayoritas responden baru bekerja di bawah 1 tahun. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat *turnover* di PT. *Equity World Futures* Medan karena beratnya beban dan target pekerjaan yang harus mereka capai.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Gadis/Lajang	30	53,6	53,6	53,6
	Telah Menikah	25	44,6	44,6	98,2
	Janda/Duda	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 56 responden, terdapat 30 orang responden (53,6%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 25 orang responden (44,6%) yang telah menikah, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT. *Equity World Futures* Medan berstatus lajang/gadis. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan berusia di 21-25

tahun dimana usia tersebut merupakan usia yang belum cukup matang untuk menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari jawaban seluruh responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Stres Kerja (X_1)

Indikator dalam stres kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir.

1) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{11} , dan pertanyaan X_{12} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{11} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Karyawan Memiliki Tuntutan Pekerjaan yang Sangat Tinggi (X_{11})

		Pernyataan X_{11}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	17,9
	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	35,7
	Setuju	23	41,1	41,1	76,8
	Sangat Setuju	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6429			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (41,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{11} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6429 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Karyawan Mendapatkan Tekanan yang Besar Akibat Deadline yang Ditentukan oleh Perusahaan (X₁₂)

Pernyataan X ₁₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	5	8,9	8,9	14,3
	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	28,6
	Setuju	14	25,0	25,0	53,6
	Sangat Setuju	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 26 orang responden (46,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₂ dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9821 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat *deadline*.

2) Peran dalam Organisasi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₃, dan pertanyaan X₁₄. Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Karyawan Merasa Beban Pekerjaannya Terlalu Tinggi dan Tidak Sebanding dengan Jabatan yang Dipegang (X₁₃)

Pernyataan X ₁₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	8	14,3	14,3	19,6
	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	33,9
	Setuju	19	33,9	33,9	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7321			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 19 orang responden (33,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7321 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Karyawan Merasa Kurang Berwenang dalam Mengambil Berbagai Keputusan Terkait Pekerjaan yang Dikerjakan (X_{14})

Pernyataan X_{14}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	4	7,1	7,1	12,5
	Kurang Setuju	9	16,1	16,1	28,6
	Setuju	16	28,6	28,6	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9643			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (42,9%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{14} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9643 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan.

3) Hubungan di Tempat Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{15} dan pertanyaan X_{16} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{15} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Karyawan Merasa Hubungan Antar Rekan Kerja atau Atasan Tidak Berjalan Harmonis (X_{15})

Pernyataan X_{15}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	5	8,9	8,9	14,3
	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	32,1
	Setuju	12	21,4	21,4	53,6
	Sangat Setuju	26	46,4	46,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9464			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 26 orang responden (46,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{15} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9464 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Karyawan Sering Mengalami Konflik dengan Atasan atau Rekan Kerja Lain (X₁₆)

Pernyataan X ₁₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	4	7,1	7,1	12,5
	Kurang Setuju	9	16,1	16,1	28,6
	Setuju	21	37,5	37,5	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8750			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (37,5%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₁₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan sering mengalami konflik di perusahaan.

4) Pengembangan Karir

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₇ dan pertanyaan X₁₈. Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Karyawan Merasa Dapat Dipecat/ di “Rumahkan” Kapan Saja oleh Perusahaan (X₁₇)

Pernyataan X ₁₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	6	10,7	10,7	17,9
	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	35,7
	Setuju	15	26,8	26,8	62,5
	Sangat Setuju	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7679			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (37,5%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{17} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7679 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Karyawan Tidak Memiliki Pengembangan Karir untuk Menduduki Posisi yang Lebih Baik (X_{18})

Pernyataan X_{18}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	5	8,9	8,9	14,3
	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	28,6
	Setuju	24	42,9	42,9	71,4
	Sangat Setuju	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8036			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8036 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik.

b. Kompensasi (X_2)

Indikator dalam pengukuran kompensasi terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi Finansial Langsung

Terdapat empat buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{21} , X_{22} , X_{23} , dan pertanyaan X_{24} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{21} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat:

Tabel 4.16. Karyawan Digaji Perusahaan dengan Gaji yang Memuaskan (X_{21})

Pernyataan X_{21}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14,3	14,3	14,3
	Tidak Setuju	17	30,4	30,4	44,6
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	66,1
	Setuju	10	17,9	17,9	83,9
	Sangat Setuju	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9107			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 17 orang responden (30,4%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{21} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9107 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan digaji kurang memuaskan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{22} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Karyawan Diberikan Banyak Bonus atau Insentif oleh Perusahaan (X_{22})

Pernyataan X_{22}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	16,1	16,1	16,1
	Tidak Setuju	18	32,1	32,1	48,2
	Kurang Setuju	13	23,2	23,2	71,4
	Setuju	8	14,3	14,3	85,7
	Sangat Setuju	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,7857			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 18 orang responden (32,1%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{22} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,7857 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan diberikan bonus atau insentif yang kurang baik oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{23} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Karyawan Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan Jumlah yang Besar (X_{23})

Pernyataan X_{23}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14,3	14,3	14,3
	Tidak Setuju	20	35,7	35,7	50,0
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	71,4
	Setuju	7	12,5	12,5	83,9
	Sangat Setuju	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,8036			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8036 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan hari raya (THR) dengan jumlah yang kurang besar.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{24} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Karyawan Mendapatkan Peningkatan Gaji yang Jelas Seiring Masa Kerja (X_{24})

Pernyataan X_{24}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8,9	8,9	8,9
	Tidak Setuju	18	32,1	32,1	41,1
	Kurang Setuju	15	26,8	26,8	67,9
	Setuju	9	16,1	16,1	83,9
	Sangat Setuju	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 18 orang responden (32,1%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{24} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9821 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan karyawan mendapatkan peningkatan gaji yang kurang jelas seiring masa kerja.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Terdapat empat buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₅, X₂₆, X₂₇, dan pertanyaan X₂₈. Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Karyawan Memiliki Jaminan Sosial (Kesehatan dan Kematian) yang Baik dari Kantor (X₂₅)

Pernyataan X ₂₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10,7	10,7	10,7
	Tidak Setuju	21	37,5	37,5	48,2
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	69,6
	Setuju	7	12,5	12,5	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,8929			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (37,5%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X₂₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8929 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang kurang baik dari kantor.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Karyawan Mendapatkan Cuti Tahunan yang Cukup Lama Tanpa Adanya Pemotongan Gaji (X₂₆)

Pernyataan X ₂₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	12,5	12,5	12,5
	Tidak Setuju	19	33,9	33,9	46,4
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	67,9
	Setuju	10	17,9	17,9	85,7
	Sangat Setuju	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,8750			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 19 orang responden (33,9%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X₂₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan mendapatkan cuti tahunan yang kurang lama tanpa adanya pemotongan gaji.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Karyawan Memiliki Perencanaan Tabungan Pensiun yang Sangat Baik dari Perusahaan (X₂₇)

Pernyataan X ₂₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14,3	14,3	14,3
	Tidak Setuju	14	25,0	25,0	39,3
	Kurang Setuju	16	28,6	28,6	67,9
	Setuju	8	14,3	14,3	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9643			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 16 orang responden (28,6%) memberikan jawaban kurang setuju terhadap pertanyaan X_{27} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9643 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memiliki perencanaan tabungan pensiun yang kurang baik dari perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{28} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Karyawan Dipromosikan ke Posisi Lebih Baik Jika Memiliki Kinerja yang Baik (X_{28})

Pernyataan X_{28}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	14,3	14,3	14,3
	Tidak Setuju	18	32,1	32,1	46,4
	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	60,7
	Setuju	11	19,6	19,6	80,4
	Sangat Setuju	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 18 orang responden (32,1%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{28} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9821 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa kesempatan karyawan kurang baik untuk dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{31} , dan pertanyaan X_{32} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{31} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Karyawan Merasa Senang dengan Profesi Pekerjaan Karyawan di Perusahaan Ini (X_{31})

		Pernyataan X_{31}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	20	35,7	35,7	42,9
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	64,3
	Setuju	11	19,6	19,6	83,9
	Sangat Setuju	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,0179			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{31} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0179 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{32} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Karyawan Betah Bekerja di Perusahaan Ini dan Berencana Mengembangkan Karir di Perusahaan Ini (X_{32})

Pernyataan X_{32}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Tidak Setuju	22	39,3	39,3	42,9
	Kurang Setuju	16	28,6	28,6	71,4
	Setuju	7	12,5	12,5	83,9
	Sangat Setuju	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (39,3%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{32} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9821 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini.

2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{33} , dan pertanyaan X_{34} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{33} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Karyawan Sangat Peduli Terhadap Kemajuan Perusahaan di mana Kemajuan Perusahaan Akan Sangat Membahagiakan Karyawan (X₃₃)

Pernyataan X ₃₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	20	35,7	35,7	42,9
	Kurang Setuju	17	30,4	30,4	73,2
	Setuju	8	14,3	14,3	87,5
	Sangat Setuju	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,8929			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,8929 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang peduli terhadap kemajuan perusahaan sehingga karyawan bersikap biasa.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Karyawan Mencintai Pekerjaan Karyawan di Perusahaan Ini Sehingga Karyawan Mengerjakan Tugas Karyawan dengan Penuh Suka Cita (X₃₄)

Pernyataan X ₃₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	18	32,1	32,1	37,5
	Kurang Setuju	19	33,9	33,9	71,4
	Setuju	8	14,3	14,3	85,7
	Sangat Setuju	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 19 orang responden (33,9%) memberikan jawaban kurang setuju terhadap pertanyaan X_{34} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan kurang penuh suka cita.

3) Moral Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{35} , dan pertanyaan X_{36} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{35} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Karyawan Memiliki Rasa Semangat Kerja yang Tinggi dalam Bekerja Sehari-Hari di Perusahaan (X_{35})

Pernyataan X_{35}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	20	35,7	35,7	41,1
	Kurang Setuju	16	28,6	28,6	69,6
	Setuju	9	16,1	16,1	85,7
	Sangat Setuju	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		2,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{35} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,9821

yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{36} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Karyawan Mengerjakan Tugas Karyawan dengan Penuh Rasa Semangat Sehingga Tidak Merasa Lelah (X_{36})

Pernyataan X_{36}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Tidak Setuju	20	35,7	35,7	39,3
	Kurang Setuju	15	26,8	26,8	66,1
	Setuju	9	16,1	16,1	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,0893			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{36} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0893 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan kurang penuh rasa semangat sehingga merasa bosan.

4) Prestasi Kerja

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{37} , dan X_{38} . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{37} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Karyawan Menghasilkan Hasil Pekerjaan yang Disukai oleh Pimpinan (X₃₇)

Pernyataan X₃₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	22	39,3	39,3	44,6
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	66,1
	Setuju	8	14,3	14,3	80,4
	Sangat Setuju	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,0357			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (39,3%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0357 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang menghasilkan hasil pekerjaan yang disukai oleh pimpinan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Karyawan Mampu Menyelesaikan Setiap Tugas yang Diberikan dengan Tepat Waktu (X₃₈)

Pernyataan X₃₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	21	37,5	37,5	44,6
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	66,1
	Setuju	9	16,1	16,1	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,0000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (37,5%) memberikan jawaban tidak setuju terhadap pertanyaan X_{38} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik dan mengindikasikan bahwa karyawan kurang mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

d. Turnover Intention (Y)

Indikator dalam pengukuran *turnover intention* terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: berpikir untuk keluar, keinginan untuk keluar, dan mencari pekerjaan lain.

1) Berpikir untuk Keluar

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y_1 , Y_2 , dan Y_3 . Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y_1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Karyawan Sering Memikirkan untuk Segera Berhenti Bekerja di Perusahaan Ini (Y_1)

Pernyataan Y_1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	8	14,3	14,3	21,4
	Kurang Setuju	6	10,7	10,7	32,1
	Setuju	23	41,1	41,1	73,2
	Sangat Setuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6607			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (41,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6607 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Karyawan Tidak Pernah Berpikir untuk Mengembangkan Karir di Perusahaan Ini (Y₂)

Pernyataan Y ₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	19,6
	Kurang Setuju	5	8,9	8,9	28,6
	Setuju	11	19,6	19,6	48,2
	Sangat Setuju	29	51,8	51,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9643			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 29 orang responden (51,8%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9643 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Karyawan Merasa Tidak Merasa Nyaman Bekerja di Perusahaan Ini (Y₃)

Pernyataan Y₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	19,6
	Kurang Setuju	6	10,7	10,7	30,4
	Setuju	16	28,6	28,6	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8393			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (41,1%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8393 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

2) Keinginan untuk Keluar

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₄, Y₅, dan Y₆. Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.35. Karyawan Merasa Beban Kerja di Perusahaan Terlalu Berat, Sehingga Timbul Niat Ingin Keluar dari Perusahaan (Y₄)

Pernyataan Y ₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	8	14,3	14,3	21,4
	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	33,9
	Setuju	14	25,0	25,0	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7857			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (41,1%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7857 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Karyawan Akan Pindah Kerja ke Perusahaan Lain Jika Mendapat Tawaran Gaji yang Lebih Tinggi (Y₅)

Pernyataan Y ₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	19,6
	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	33,9
	Setuju	12	21,4	21,4	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8393			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 25 orang responden (44,6%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8393 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Karyawan Jenuh dengan Pekerjaan Karyawan, dan Berkeinginan Mencari Pekerjaan Lain (Y₆)

Pernyataan Y ₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	19,6
	Kurang Setuju	6	10,7	10,7	30,4
	Setuju	19	33,9	33,9	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7857			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (35,7%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7857 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain.

3) Mencari Pekerjaan Lain

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇, Y₈, dan Y₉. Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Karyawan Saat Ini Sedang Mencari Informasi Mengenai Lowongan Pekerjaan di Tempat Lain (Y₇)

Pernyataan Y ₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	6	10,7	10,7	17,9
	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	25,0
	Setuju	15	26,8	26,8	51,8
	Sangat Setuju	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9821			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 27 orang responden (48,2%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9821 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Karyawan Berniat untuk Mencari Pekerjaan Lain yang Memiliki Kompensasi Lebih Besar (Y₈)

Pernyataan Y ₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	19,6
	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	26,8
	Setuju	20	35,7	35,7	62,5
	Sangat Setuju	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8393			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (37,5%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8393 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar.

Frekuensi jawaban dari 56 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₉ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Karyawan Sedang Mencari Pekerjaan yang Jauh Lebih Nyaman dari Pada Pekerjaan Saat Ini (Y₉)

Pernyataan Y ₉					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Tidak Setuju	7	12,5	12,5	17,9
	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	30,4
	Setuju	15	26,8	26,8	57,1
	Sangat Setuju	24	42,9	42,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8929			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (42,9%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₉ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8929 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa benar karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,729	0,3	Valid
2	X_{12}	0,802	0,3	Valid
3	X_{13}	0,794	0,3	Valid
4	X_{14}	0,819	0,3	Valid
5	X_{15}	0,888	0,3	Valid
6	X_{16}	0,761	0,3	Valid
7	X_{17}	0,799	0,3	Valid
8	X_{18}	0,842	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,745	0,3	Valid
2	X_{22}	0,833	0,3	Valid
3	X_{23}	0,838	0,3	Valid
4	X_{24}	0,831	0,3	Valid
5	X_{25}	0,873	0,3	Valid
6	X_{26}	0,789	0,3	Valid
7	X_{27}	0,848	0,3	Valid
8	X_{28}	0,745	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompensasi (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,746	0,3	Valid
2	X_{32}	0,788	0,3	Valid
3	X_{33}	0,788	0,3	Valid
4	X_{34}	0,815	0,3	Valid
5	X_{35}	0,758	0,3	Valid
6	X_{36}	0,744	0,3	Valid
7	X_{37}	0,801	0,3	Valid
8	X_{38}	0,769	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Stres Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Turnover Intention (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,817	0,3	Valid
2	Y_2	0,839	0,3	Valid
3	Y_3	0,864	0,3	Valid
4	Y_4	0,803	0,3	Valid
5	Y_5	0,830	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
6	Y_6	0,844	0,3	Valid
7	Y_7	0,833	0,3	Valid
8	Y_8	0,836	0,3	Valid
9	Y_9	0,880	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:57) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Stres Kerja (X ₁)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,946	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,946. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Stres Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics Kompensasi (X ₂)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,949	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.56 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,949. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompensasi (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Reliability Statistics Kepuasan Kerja (X ₃)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,936	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,936. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan kerja (X₃) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics <i>Turnover Intention</i> (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,961	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,961. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

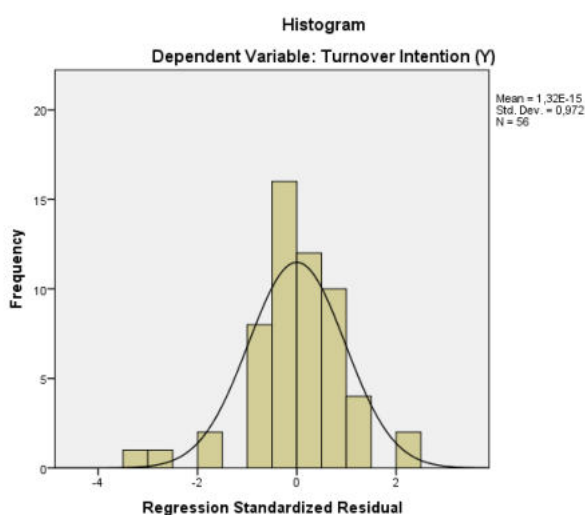
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

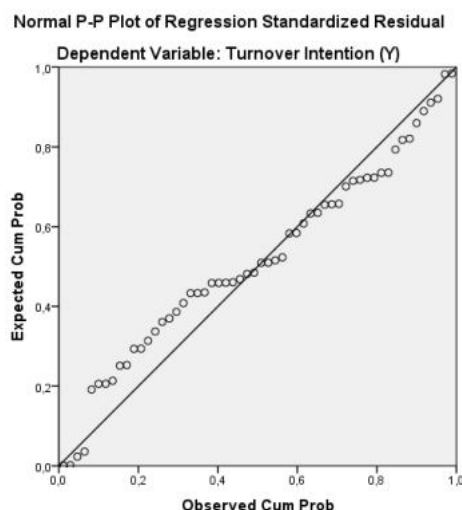


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 56 buah untuk variabel terikat *Turnover Intention* (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:150).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.49. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,03375622
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,113
	<i>Positive</i>	0,098
	<i>Negative</i>	-0,113
<i>Test Statistic</i>		0,113
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,071^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,071. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji

Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>					
	<i>Tolerance</i>	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	Kesimpulan Multikolinieritas	
1	<i>(Constant)</i>					
	Stres Kerja (X ₁)	0,128	> 0,10	7,840	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas
	Kompensasi (X ₂)	0,307	> 0,10	3,253	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,114	> 0,10	8,793	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.50 di atas menjelaskan hasil bahwa:

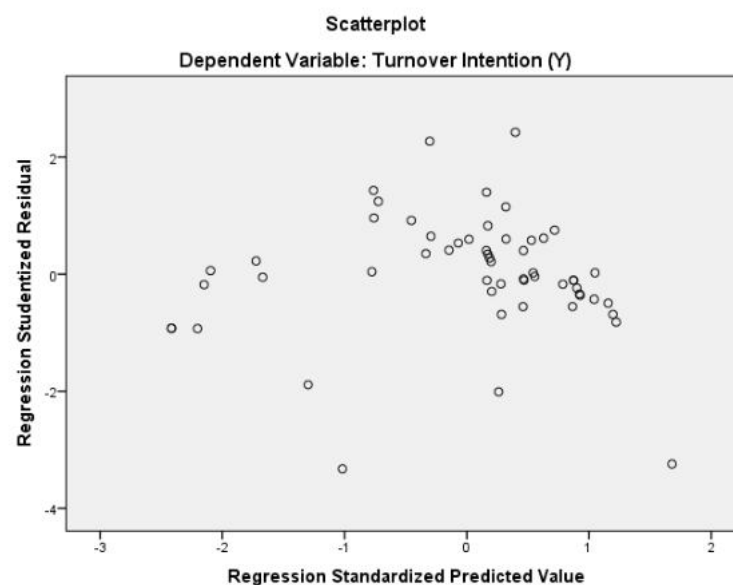
- 1) Variabel Stres Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,128 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Stres Kerja (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 7,840 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X₁) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 2) Variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,307 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi (X₂) memiliki nilai VIF sebesar 3,253 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X₂) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,114 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X₃) memiliki nilai VIF sebesar 8,793 di mana nilai tersebut

lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 56 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a				
	<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	0,075		
	Stres Kerja (X ₁)	0,531	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Kompensasi (X ₂)	0,643	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,603	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. <i>Dependent Variable: ABSOLUTE RESIDUAL</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser pada Tabel 4.51 di atas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 0,531, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Stres Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,643, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,603, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X₁), Kompensasi (X₂),

dan Kepuasan Kerja (X_3) pada model regresi telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35,991	5,324		
	Stres Kerja (X_1)	0,527	0,098	0,422	Positif
	Kompensasi (X_2)	-0,129	0,057	-0,114	Negatif
	Kepuasan Kerja (X_3)	-0,608	0,106	-0,475	Negatif

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.52 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 35,991 + 0,527X_1 - 0,129X_2 - 0,608X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), maka *Turnover Intention* (Y) telah ada yaitu sebesar 35,991 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,527 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin meningkat stres kerja karyawan maka *turnover intention* juga semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya stres kerja karyawan maka *turnover intention* juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar 0,129 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan kompensasi karyawan akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya penurunan kompensasi karyawan akan meningkatkan *turnover intention*.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar 0,608 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover intention*.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada Tabel 4.53 di berikut:

Tabel 4.53. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>F_{tabel}</i>	<i>Sig</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	Regression	3	409,015	2,783	0,000 ^b	< 0,05	Signifikan
	Residual	52					
	Total	55					
a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention (Y)</i>							
b. <i>Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃)</i>							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melalui perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 52. F_{tabel} dapat diketahui dengan melihat tabel F atau Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;52) sehingga dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,783.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 409,015. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,783. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention (Y)*.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengambilan keputusan selain dengan signifikan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.54 berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	6,760		0,000		
	Stres Kerja (X_1)	5,396	2,007	0,000	$< 0,05$	Signifikan
	Kompensasi (X_2)	-2,266	2,007	0,028	$< 0,05$	Signifikan
	Kepuasan Kerja (X_3)	-5,733	2,007	0,000	$< 0,05$	Signifikan
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 52. t_{tabel} dapat diketahui dengan mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;52)$ pada Ms. Excel sehingga didapatkan t_{tabel} sebesar 2,007. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 5,396, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar -2,266, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa nilai $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-2,007 > -2,266$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,028, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian memenuhi persamaan $-t_{tabel} > t_{hitung}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar -5,733, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa nilai $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-2,007 > -5,733$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian memenuhi persamaan $-t_{tabel} > t_{hitung}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X_3) karena memiliki nilai absolute t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 5,733, lalu diikuti oleh variabel Stres Kerja (X_1) yang memiliki nilai absolute t_{hitung} sebesar 5,396, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Kompensasi (X_2) yang memiliki nilai absolute t_{hitung} sebesar 2,266.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar Stres Kerja model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.55. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,979^a	0,959	0,957	2,09160
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable: Turnover Intention (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,957 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 95,7% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya konflik kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,979. Nilai R menunjukkan hubungan antara Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.56. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,527 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan stres kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention* tersebut, sebaliknya menurunnya stres kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 5,396, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan PT. *Equity World Futures* Medan. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures Medan* dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah stres kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang juga manusia dan ingin mencari kebahagiaan dan kenyamanan termasuk dalam bekerja. Stres kerja yang disebabkan tekanan yang terus menerus dialami karyawan membuat karyawan akan berhenti dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kebahagiaan dan kenyamanan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Putra (2017), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi untuk variabel Stres Kerja (X_1) pada kuesioner adalah karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan selama ini mayoritas karyawan mendapatkan tekanan yang besar di saat bekerja, dimana karyawan diharuskan mencapai target pekerjaannya sebelum *deadline* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga hal ini menyebabkan stres kerja karyawan menjadi meningkat. Tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja mempengaruhi psikologis karyawan sehingga jika tekanan ini terus terjadi dan melewati kemampuan psikologis karyawan akan membuat karyawan jenuh dan

tidak bahagia. Kejenuhan dan ketidakbahagiaan ini mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai regresi sebesar -0,129 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin baik kompensasi karyawan, maka *turnover intention* akan semakin menurun, sebaliknya semakin menurun kompensasi karyawan, maka semakin meningkat *turnover intention*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar -2,266, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa nilai $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $-2,007 > -2,266$. Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,028, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $-t_{tabel} > t_{hitung}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures*

Medan. Oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H₀).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan betah untuk terus bekerja di perusahaan karena kebutuhan sehari-harinya bisa terpenuhi dan kontribusi yang karyawan berikan dihargai dengan pantas oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah, Sunuharyo, dan Aini (2018), serta Nugroho dan Darmawati (2018), dan Irbayuni (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pertanyaan dengan rata-rata terkecil untuk variabel Kompensasi (X₂) pada kuesioner adalah karyawan diberikan banyak bonus atau insentif oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan banyak bonus dan insentif kepada karyawan. Dimana sebagian besar karyawan merasa bonus dan insentif yang didapatkan karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Hal ini membuat kompensasi yang didapatkan oleh karyawan

dirasa tidak cukup baik. Kompensasi yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangatan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai seperti apa yang diharapkan karyawan membuat karyawan bekerja lebih semangat dalam mencurahkan seluruh kemampuan baik tenaga dan pikiran dalam memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi dan membuat karyawan untuk bertahan serta tidak berkeinginan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja jika kompensasi yang diperoleh sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar -0,608 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan semakin menurun, begitu juga sebaliknya semakin menurun kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat *turnover intention*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar -5,733, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 maka diketahui bahwa

nilai $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ atau $-2,007 > -5,733$. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan akan mendorong karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), Nasution (2017), serta Yuda dan Ardana (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pertanyaan dengan rata-rata terkecil untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) pada kuesioner adalah karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak terlalu peduli dengan perusahaan dan hanya menjalankan porsi pekerjaannya sehari-hari berdasarkan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan. Ketidakpedulian ini dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan terhadap apa yang karyawan dapatkan dari perusahaan sehingga apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sejalan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Ketidakpuasan ini juga membuat karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak mencintai profesinya di perusahaan. Karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya akan tetap bertahan di pekerjaan mereka. Bahkan mereka bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat ditekan dan karyawan akan bersikap loyal untuk terus bekerja lebih lama di perusahaan.

4. Pengaruh Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT *Equity World Futures* Medan

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi negatif sedangkan Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif. Total pengaruh negatif lebih besar dari pada total pengaruh negatif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 409,015. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,783. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah stres kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2015:240) yang menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan

karyawan untuk berhenti bekerja adalah beban kerja, lama kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, punishment, dan stres kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Khaidir dan Sugiati (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana stres kerja berpengaruh positif namun kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dengan nilai regresi sebesar 0,527, t_{hitung} sebesar 5,396 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dengan nilai regresi sebesar -0,129, t_{hitung} sebesar -2,266 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, dan nilai signifikan sebesar 0,028.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dengan nilai regresi sebesar -0,608, t_{hitung} sebesar -5,733 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. *Equity World Futures* Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 409,015 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,783.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan PT. *Equity World Futures* Medan untuk menurunkan stres kerja karyawan agar *turnover intention* juga menurun. Solusi yang dapat dilakukan adalah mengurangi beban kerja karyawan terutama bagi karyawan-karyawan baru yang belum berpengalaman dan memperlama masa *deadline* karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. Disarankan bagi pimpinan PT. *Equity World Futures* Medan untuk meningkatkan kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan bonus dan insentif yang lebih sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa kecewa dengan bonus dan insentif yang diberikan perusahaan dan mendapatkan kompensasi yang lebih layak setiap bulannya.
3. Disarankan bagi pimpinan PT. *Equity World Futures* Medan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan juga menurun. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengurangi beban kerja karyawan, memperlama masa *deadline* pekerjaan, memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, meningkatkan bonus dan insentif karyawan, dan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai proses pengambilan kebijakan karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai sehingga karyawan menyenangi dan mencintai pekerjaannya.
4. Disarankan bagi pimpinan PT. *Equity World Futures* Medan untuk mengurangi atau menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan yang

saat ini sedang tinggi. Solusi yang dapat dilakukan adalah mengutamakan peningkatan pada aspek kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Atkinson, R. L. (2015). *Pengantar Psikologi, Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma*. Tangerang; Interkasara.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). *Relationship Between Job Satisfaction, and Turnover Intention. International Journal of Human Resources Studies. ISSN, 2162-3058*.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Fuaidah, N. R., Suharyono, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis, 60(2), 192-198*.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, M. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Neo-Bis, 6(1), 76-87*.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 4(3), 175-186*.

- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). *The Relationship Between Workplace Violence, Job Satisfaction, and Turnover Intention In Emergency Nurses. International Emergency Nursing, 45, 50-55.*
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga.* Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.* Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mobley. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan.* Jakarta; Salemba Empat
- Mondy, R. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh.* Jakarta: Erlangga.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention.* *E-Jurnal Manajemen, 6(3), 1644-1673.*
- Namawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 224238.*
- Nugroho, T. T. (2018). Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *JURNAL ILMU MANAJEMEN, 15(2), 101-108.*
- Riley. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan.* Yokyakarta; Graha Ilmu.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT, 12(2), 30-44.*
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10.* Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). *How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study Of Nepalese Bank Employees*. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.