



**ANALISIS STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN PT AURORA  
INDAH ELEKTRIK SUNGGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ALDO FAHLEVI GIEBRAN**

**NPM 1915310074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS STRES KERJA KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT AURORA INDAH  
ELEKTRIK SUNGGAL

NAMA : ALDO FAHLEVI GIEBRAN  
N.P.M : 1915310074  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 15 Januari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusladi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, S.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

PEMBIMBING II



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aldo Fahlevi Giebran  
NPM : 1915310074  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal

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, Januari 2024



**Aldo Fahlevi Giebran**  
NPM. 1915310074

## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldo Fahlevi Giebran  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pura, 06 Mei 2002  
NPM : 1915310074  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Utama Dusun VII

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, Januari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Aldo Fahlevi Giebran**  
**NPM. 1915310074**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Populasi pada penelitian ini berjumlah 73 karyawan borongan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 73 orang karyawan borongan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data primer-kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian dilakukan di tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal, dimana stres kerja berpengaruh positif sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel stres kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* dengan nilai  $t_{hitung}$  terbesar. Hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, dan H<sub>4</sub> terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 94,6% dalam terbentuknya *turnover intention*. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap *turnover intention*.

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

## **ABSTRACT**

*This research aimed to investigate the influence of job stress, compensation, and job satisfaction on the turnover intention of employees at PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. The population for this research consisted of 73 contract employees, with a sample size of 73 contract employees as respondents. The sampling technique employed was saturated sampling. This research utilized an associative approach with quantitative primary data processed using SPSS version 24.0. Data collection was carried out through a questionnaire, and the analysis method used was multiple linear regression. The research was conducted in 2023. The findings revealed that job stress, compensation, and job satisfaction, both partially and simultaneously, significantly influenced the turnover intention of employees at PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Work-related stress became the most dominant variable influencing turnover intention with the highest t-value. Hypotheses H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, and H<sub>4</sub> were proven true and accepted as the research results aligned with the hypotheses. Job stress, compensation, and job satisfaction contributed to 94.6% in the formation of turnover intention. These factors also exhibited a strong relationship with turnover intention.*

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

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “**Analisis Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal**”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Sudarmaji serta ibunda Latifah Hanum tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Pimpinan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dan seluruh karyawan yang telah membantu dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan yang dipimpin.
9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Desember 2023  
Penulis

**Aldo Fahlevi Giebran**  
**NPM. 1915310074**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	12
1. Batasan Masalah .....	12
2. Perumusan Masalah .....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	17
1. <i>Turnover Intention</i> .....	17
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .	19
c. Prediktor <i>Turnover</i> .....	25
d. Kategori <i>Turnover</i> .....	29
a. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	30
2. Stres Kerja .....	31
a. Pengertian Stres .....	31
b. Pengertian Stres Kerja .....	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	33
d. Pendekatan Stres Kerja .....	39
e. Akibat Dari Stres Kerja .....	40
f. Dampak Stres Kerja Terhadap Perusahaan .....	41
g. Strategi Manajemen Stres Kerja .....	42
h. Indikator Stres Kerja .....	45
3. Kompensasi .....	46
a. Pengertian Kompensasi .....	46
b. Jenis-jenis Kompensasi .....	47
c. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	48
d. Sistem Pemberian Kompensasi .....	50

e. Indikator Kompensasi .....	51
4. Kepuasan Kerja .....	51
e. Pengertian Kepuasan Kerja .....	51
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	52
g. Teori Kepuasan Kerja .....	56
h. Indikator Kepuasan Kerja.....	58
B. Penelitian Terdahulu .....	59
C. Kerangka Konseptual .....	62
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	63
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	64
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ....	65
4. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	66
D. Hipotesis .....	67
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	69
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	69
1. Lokasi Penelitian .....	69
2. Waktu Penelitian .....	69
C. Populasi dan Sampel .....	70
1. Populasi.....	70
2. Sampel .....	71
D. Jenis dan Sumber Data .....	72
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	73
1. Variabel Penelitian .....	73
a. Variabel Terikat (Y).....	73
b. Variabel Bebas (X) .....	73
2. Definisi Operasional .....	74
F. Skala Pengukuran Variabel .....	76
G. Teknik Pengumpulan Data .....	77
H. Teknik Analisa Data.....	78
1. Uji Kualitas Data .....	78
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	78
b. Uji Reliabilitas (Keandalan) .....	79
2. Uji Asumsi Klasik .....	80
a. Uji Normalitas .....	80
b. Uji Multikolinearitas .....	82
c. Uji Heteroskedastisitas .....	84
3. Regresi Linear Berganda.....	86
4. Uji Hipotesis.....	86
1) Uji Parsial (Uji t).....	86
2) Uji Simultan (Uji F) .....	87
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	91
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	91

a. Sejarah PT Aurora Indah Elektrik .....	91
b. Struktur Organisasi PT Aurora Indah Elektrik .....	92
2. Frekuensi Karakteristik Responden.....	93
a. Jenis Kelamin Responden .....	93
b. Usia Responden .....	94
c. Pendidikan Terakhir Responden.....	95
d. Masa Kerja Responden.....	95
e. Status Pernikahan Responden.....	96
3. Frekuensi Jawaban Responden.....	97
a. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	97
1) Berpikir Untuk Keluar .....	98
2) Keinginan Untuk Keluar .....	100
3) Mencari Pekerjaan Lain .....	102
b. Stres Kerja ( $X_1$ ).....	104
1) Faktor Intrinsik Pekerjaan.....	104
2) Peran dalam Organisasi .....	105
3) Hubungan di Tempat Kerja.....	107
4) Pengembangan Karir .....	108
c. Kompensasi ( $X_2$ ).....	110
1) Kompensasi Finansial Langsung.....	110
2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	112
d. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	115
1) Menyenangi Pekerjaannya .....	115
2) Mencintai Pekerjaannya.....	117
3) Moral Kerja .....	118
4) Prestasi Kerja .....	120
4. Uji Kualitas Data .....	121
a. Uji Validitas .....	121
b. Uji Reliabilitas .....	124
5. Uji Asumsi Klasik.....	128
a. Uji Normalitas Data.....	129
b. Uji Multikolinearitas .....	132
c. Uji Heteroskedastisitas .....	133
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	136
7. Uji Hipotesis .....	138
a. Uji Parsial (Uji t).....	138
b. Uji Simultan (Uji F) .....	141
8. Uji Determinasi.....	143
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	144
1. Pembahasan Hipotesis $H_1$ .....	144
2. Pembahasan Hipotesis $H_2$ .....	148
3. Pembahasan Hipotesis $H_3$ .....	151
4. Pembahasan Hipotesis $H_4$ .....	154

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	159
B. Saran .....	160

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Pada Tahun 2022 .....	4
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	5
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan .....	7
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kompensasi.....	9
Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kepuasan Kerja .....	11
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	59
Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian.....	70
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal Berdasarkan Status Karyawan.....	71
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	75
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert.....	77
Tabel 3.5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	95
Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	93
Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	94
Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden .....	95
Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden .....	95
Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden .....	96
Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan .....	97
Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	97
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_1$ .....	98
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_2$ .....	99
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_3$ .....	99
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_4$ .....	100
Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_5$ .....	101
Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_6$ .....	101
Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_7$ .....	102
Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_8$ .....	103
Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $Y_9$ .....	103
Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,1}$ .....	104
Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,2}$ .....	105
Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,3}$ .....	106
Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,4}$ .....	106
Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,5}$ .....	107
Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,6}$ .....	108
Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,7}$ .....	108
Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{1,8}$ .....	109
Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,1}$ .....	110
Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,2}$ .....	111
Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,3}$ .....	111
Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,4}$ .....	112
Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,5}$ .....	113
Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,6}$ .....	113
Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan $X_{2,7}$ .....	114

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>2,8</sub> .....	115
Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,1</sub> .....	116
Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,2</sub> .....	116
Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,3</sub> .....	117
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,4</sub> .....	118
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,5</sub> .....	119
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,6</sub> .....	119
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,7</sub> .....	120
Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X <sub>3,8</sub> .....	121
Tabel 4.41. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	122
Tabel 4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Stres Kerja (X <sub>1</sub> ).....	123
Tabel 4.43. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	123
Tabel 4.44. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	124
Tabel 4.45. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Stres Kerja (X <sub>1</sub> ).....	125
Tabel 4.46. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Stres Kerja (X <sub>1</sub> ).....	125
Tabel 4.47. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	126
Tabel 4.48. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	126
Tabel 4.49. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	127
Tabel 4.50. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	127
Tabel 4.51. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	127
Tabel 4.52. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	128
Tabel 4.53. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	131
Tabel 4.54. Hasil Uji Multikolinearitas.....	132
Tabel 4.55. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	135
Tabel 4.56. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	136
Tabel 4.57. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	139
Tabel 4.58. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	142
Tabel 4.59. Hasil Uji Determinasi.....	143
Tabel 4.60. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	144

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	67
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Aurora Indah Elektrik .....	92
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	129
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	130
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	134

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. SDM yang kompeten dan terampil memainkan peran kunci dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Mereka mengelola tugas-tugas kritis, menciptakan inovasi, dan menjaga hubungan dengan pelanggan. SDM yang berkualitas juga mempengaruhi budaya perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kelancaran operasional. Investasi dalam pengembangan SDM dapat menghasilkan karyawan yang loyal, termotivasi, dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan dan meminimalkan tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, SDM yang baik menjadi faktor penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

*Turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan. Kehilangan karyawan terampil mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan keterampilan berharga, mengganggu kelancaran operasional dan memperlambat kemajuan proyek. Biaya rekrutmen dan pelatihan tambahan menguras sumber daya perusahaan. Produktivitas menurun karena kurangnya dedikasi karyawan yang berpikir untuk pergi. Budaya perusahaan terganggu, menghambat kerjasama dan semangat tim. Citra perusahaan terpengaruh, sulit menarik bakat terbaik dan mempengaruhi pertumbuhan jangka panjang. Strategi retensi karyawan yang efektif diperlukan untuk mengurangi dampak negatif, seperti program pengembangan, kompensasi yang kompetitif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif.

. *Turnover intention* sebagaimana didefinisikan oleh Handoyo (2020), adalah keinginan karyawan untuk rela meninggalkan pekerjaannya tanpa dipaksa untuk melakukannya. Rivai (2018) mengemukakan bahwa beban kerja, lama kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, kompensasi, hukuman, dan stres kerja merupakan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fritina Anisa (2022), Safitri & Rayhan Gunaningrat (2022), dan Mabror (2021) masing-masing memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* setidaknya dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Stres kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention*. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakpuasan, kelelahan, dan kejenuhan pada karyawan. Stres yang berkelanjutan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik, mengurangi motivasi, dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berat cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mengurangi faktor-faktor stres kerja, seperti memperbaiki beban kerja, menyediakan dukungan sosial, dan mempromosikan keseimbangan kerja-pribadi untuk mengurangi *turnover intention* dan menjaga karyawan yang berkinerja baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manopo, Trang, & Saerang (2023), Barage & Sudarusman (2022), Budiyanto (2022), dan Nasution (2021) menunjukkan bahwa stres kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan berhenti dari pekerjaannya.

Hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* sangat erat. Kompensasi yang adil dan memadai dapat mengurangi *turnover intention*, karena karyawan cenderung tetap loyal dan terikat pada organisasi yang memberikan penghargaan yang layak. Di sisi lain, kompensasi yang tidak memuaskan atau tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan *turnover intention*. Faktor-faktor seperti keadilan kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan manfaat tambahan juga memainkan peran penting. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kompensasi yang baik sebagai strategi untuk mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berpotensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Angellika, Mendra, & Harwathy (2022), Khotimah & Partina (2021), dan Lubis & Onsardi (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention*. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki niat yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, keseimbangan kerja-kehidupan, kesempatan pengembangan, dan hubungan kerja yang baik. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mencari peluang lain dan meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja agar dapat mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Rini

& Prastiwi (2022), Dewi & Agustina (2021), dan Pegia & Nuvriasari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karyawan akan cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka.

PT. Aurora Indah Elektrik merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neon dan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2012 yang awalnya terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 11,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Sebagian besar pekerja merupakan pekerja borongan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, fenomena keluar masuknya karyawan (*turnover*) merupakan fenomena yang umum di PT. Aurora Indah Elektrik. Tingkat *turnover* yang terjadi selama tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Karyawan Pada Tahun 2022**

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	2	1
Februari	2	4
Maret	3	3
April	2	2
Mei	1	2
Juni	5	3
Juli	2	6
Agustus	4	4
September	1	0
Oktober	3	1
November	2	4
Desember	3	4
<b>Rata-Rata</b>	<b>2,50</b>	<b>2,89</b>

*Sumber: PT Aurora Indah Elektrik Sunggal (2023)*

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang berhenti bekerja baik yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan (pemecatan atau dirumahkan) maupun *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan (*turnover intention*). Dapat dilihat pada tahun 2022, tingkat *turnover* karyawan rata-rata sebanyak 2,5 karyawan per bulan, atau terdapat 5 orang karyawan yang berhenti bekerja setiap 2 bulan. Stres karyawan terhadap beban pekerjaannya, kompensasi yang kurang memadai membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Selain itu, karyawan baru yang tidak mampu mencapai target borongan selama tiga bulan berturut-turut akan segera diberhentikan dan dicari karyawan baru yang lain.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei yang dilakukan, sebagai besar karyawan baru memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berhenti bekerja secara sukarela akibat tingginya beban kerja karyawan sebagai karyawan borongan yang memberikan tekanan bagi karyawan. Selain itu, kompensasi yang di bawah UMR bagi karyawan borongan, dan rasa kekecewaan karyawan terhadap perusahaan menambah alasan karyawan borongan untuk berhenti bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan borongan PT Aurora Indah Elektrik menunjukkan adanya masalah pada *turnover intention* karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

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

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini	19	63,3	11	36,7
2	Karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan	20	66,7	10	33,3

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
4	Karyawan sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman	20	66,7	10	33,3
<b>Rata-Rata</b>		<b>19,7</b>	<b>65,6</b>	<b>10,3</b>	<b>34,4</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa 65,6% karyawan setuju bahwa adanya indikasi karyawan untuk berhenti bekerja karena keinginan sendiri yang ditandai dengan adanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini. Adanya 20 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki beban kerja yang terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan. Terakhir, adanya 20 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sedang mencari pekerjaan lain yang jauh lebih nyaman. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal yang diidentifikasi dengan banyak karyawan yang sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

Karyawan borongan memiliki beban kerja yang cukup berat dengan target pekerjaan yang terus meningkat seiring bertambahnya masa kerja dan pengalaman kerja karyawan. Para karyawan yang telah cukup lama bekerja juga tidak serta merta selalu mencapai target pekerjaan setiap bulannya akibat kebijakan ini. Karyawan dituntut harus selalu bekerja dengan cepat dan tepat seiring bertambahnya masa kerja dan pengalaman kerja. Hal ini merupakan sesuatu yang cukup sulit bagi karyawan sehingga kinerja karyawan justru semakin menurun karena kelelahan, tekanan akibat beban kerja maupun *punishment*, serta adanya berbagai konflik antar karyawan di perusahaan. Karyawan harus benar-benar siap secara psikologis hanya agar target pekerjaan karyawan dapat terpenuhi. Selain itu,

potensi dirumahkan atau dipecat oleh perusahaan sangat besar jika karyawan tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini menimbulkan tekanan yang lebih besar bagi karyawan sehingga banyak dari mereka yang tidak tahan dan memutuskan berhenti bekerja akibat tekanan pekerjaan yang mereka terima yang membuat karyawan menjadi stres saat bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan borongan PT Aurora Indah Elektrik menunjukkan adanya masalah pada stres kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Stres Kerja Karyawan**

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan sangat tertekan akibat tuntutan target pekerjaan yang diberikan perusahaan	21	70,0	9	30,0
2	Karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan	19	63,3	11	36,7
3	Karyawan selalu merasa khawatir dengan hukuman dari perusahaan akibat target pekerjaan tidak tercapai	19	63,3	11	36,7
4	Karyawan merasa sangat sulit untuk berkariyer dengan baik di perusahaan ini	18	60,0	12	40,0
<b>Rata-Rata</b>		<b>19,3</b>	<b>64,2</b>	<b>10,8</b>	<b>35,8</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 66,3% karyawan setuju bahwa adanya indikasi tekanan yang besar terhadap karyawan yang membuat karyawan merasakan stres kerja yang ditandai dengan adanya 21 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sangat tertekan akibat tuntutan target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Adanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang karyawan dapatkan. Adanya 19 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu merasa khawatir dengan hukuman dari perusahaan akibat target pekerjaan tidak tercapai. Adanya 18 orang karyawan yang

setuju bahwa mereka merasa sangat sulit untuk berkarier dengan baik di perusahaan ini. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada stres kerja karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal 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 kesempatan promosi jabatan menjadi supervisor. Dari segi gaji pokok, pada dasarnya karyawan memiliki gaji pokok yang cukup kecil. Dimana faktor penunjang kompensasi adalah melalui bonus/insentif jika karyawan yang dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan yang berhasil dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, adanya bonus/insentif jika karyawan berhasil mendapatkan mencapai target pekerjaan bulanan yang diberikan perusahaan. Namun, mencapai target bulanan pekerjaan menjadi sesuatu yang sangat sulit terutama bagi karyawan-karyawan baru yang belum berpengalaman. Tidak mengherankan banyak karyawan yang mendapatkan total kompensasi yang sangat kecil karena sedikitnya pekerjaan yang berhasil diselesaikan dan bahkan terdapat karyawan yang belum sempat bergaji karena karyawan memutuskan keluar sebelum genap sebulan bekerja untuk gajian. 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).

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan borongan PT Aurora Indah Elektrik menunjukkan adanya masalah pada 20 orang karyawan

menunjukkan adanya masalah pada kompensasi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kompensasi**

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan mendapatkan penghasilan yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari	12	40,0	18	60,0
2	Karyawan diperlakukan dengan adil untuk promosi jabatan dan penetapan insentif	14	46,7	16	53,3
<b>Rata-Rata</b>		<b>13,0</b>	<b>43,4</b>	<b>17,0</b>	<b>56,7</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa 56,7% karyawan setuju bahwa adanya indikasi kompensasi karyawan yang terlalu kecil sehingga tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari yang ditandai dengan adanya 18 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka mendapatkan penghasilan yang mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari. Adanya 16 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka diperlakukan dengan adil untuk promosi jabatan dan penetapan insentif. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kompensasi karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal yang diidentifikasi dengan karyawan belum menerima gaji dan insentif yang benar-benar mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.

Karyawan borongan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal tidak memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat ketidakpuasan yang signifikan yang dirasakan pekerja terhadap sistem kerja yang dikembangkan dan diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan memberikan karyawan penghasilan dasar yang tidak terlalu tinggi dan mengharuskan mereka berjuang keras untuk menerima bonus atau insentif. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menerima bonus atau insentif secara penuh juga sangat sulit karena harus

menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak. Selain itu, pemimpin yang cenderung hanya menginginkan hasil memberikan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini berdampak signifikan terhadap kemauan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan karena karyawan tidak menyukai pekerjaannya, tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan tidak mencintai pekerjaannya. Banyak pekerja meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka, meskipun mereka baru bekerja di sana selama satu atau dua bulan. Ini dapat terjadi segera setelah pekerja memulai pekerjaan mereka. Akibat rasa tidak puas ini, karyawan tidak mau benar-benar menggunakan semua kemampuannya saat bekerja karena mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan borongan PT Aurora Indah Elektrik menunjukkan adanya masalah pada 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No	Butir Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan sangat senang dengan pekerjaannya saat ini	13	43,3	17	56,7
2	Karyawan sangat mencintai pekerjaannya saat ini	12	40,0	18	60,0
3	Karyawan selalu bersemangat saat bekerja setiap harinya	14	46,7	16	53,3
4	Karyawan rela bekerja di luar dari jam kerja perusahaan untuk mencapai target	16	53,3	14	46,7
<b>Rata-Rata</b>		<b>13,8</b>	<b>45,8</b>	<b>16,3</b>	<b>54,2</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa 61,3% karyawan setuju bahwa adanya indikasi rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya 17 orang karyawan yang tidak setuju bahwa sangat senang dengan pekerjaannya

saat ini. Adanya 18 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka sangat mencintai pekerjaannya saat ini. Adanya 16 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka selalu bersemangat saat bekerja setiap harinya. Adanya 14 orang karyawan yang tidak setuju bahwa mereka rela bekerja di luar dari jam kerja perusahaan untuk mencapai target. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak menyenangi 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 Aurora Indah Elektrik Sunggal. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “***Analisis Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal***”

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi yang membuat karyawan merasa sangat tertekan selama bekerja.
2. Karyawan belum mendapatkan gaji dan insentif yang mencukupi kebutuhan sehari-hari
3. Karyawan belum benar-benar menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka di perusahaan.

4. Karyawan memiliki keinginan berhenti bekerja yang ditandai dengan kondisi karyawan yang saat ini sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan agar mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi hanya untuk mencari pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

### **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 Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

- d. Apakah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

## **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 Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- d. Untuk mengetahui apakah stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

### **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**

Penelitian ini membantu perusahaan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Dengan memahami stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.. Setelah mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal 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.

Hasil dari penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan kompensasi atau mengurangi faktor-faktor stres di lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi pada *turnover intention*, perusahaan dapat mengurangi biaya yang terkait

dengan pergantian karyawan. Hal ini karena penggantian karyawan memerlukan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

### **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 Muhammad Khairul Fikri Nasution tahun 2021 yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul: Analisis Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) 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 54 orang karyawan sedangkan penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang berjumlah 73 orang karyawan borongan.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2021, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli hingga Desember 2023.
4. **Lokasi Penelitian:** penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Intrias Mandiri Sejati yang terletak di Kota Medan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal yang terletak di Kabupaten Deli Serdang.

## **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 (2020) 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 & Jackson (2016), 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 (2018) 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 Samsudin (2016) *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 (2019), *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), 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. Menurut Mobley (2019), 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 (2020), 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 (2018) 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.

## 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 (2018), 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 (2020), 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 (2020), *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 (2020) 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) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Menurut Fathoni (2016) 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) mengatakan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Atkinson (2018) 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) 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 diatas 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 (2019) 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 (2019) juga menjelaskan stres kerja juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Mangkunegara (2016) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Hasibuan (2017) 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. Menurut Hariandja (2019), 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) 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) 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 (2019) 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) 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.

Fathoni (2016) menjelaskan bahwa 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:

- 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. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. 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) 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 (2019) 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 tradisonal, 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 (2018) 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 (2018) 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) 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. Dengan pola ini, individu 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 keteraturan 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 Mobley (2019) 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 (2019) 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 kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan

### **h. Indikator Stres Kerja**

Robbins (2019) 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 (2019) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Mondy (2018) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Menurut Namawi (2018) 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. Mathis & Jackson (2016) 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 (2018), 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) 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) 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 survei 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 (2019) 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 (2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sutrisno (2018) 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 (2018) 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. Hasibuan (2017) 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)., 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.

Teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2018) 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 Alma (2018) 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), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

### 1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, teori ini menyebutkan 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. 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) 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	Manopo, Trang, & Saerang (2023)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Golden Mitra Perkasa	Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan Stres

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Manado				Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention
2	Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat dan Uni Pelayanan Cabbang (UPC) Kotapinang)	Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang,
3	Putri & Anisa (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Barage & Sudarusman (2022)	Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta)	Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t diketahui bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Safitri & Gunaningrat (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT Liebra Permana	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial menunjukkan stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara signifikan. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif sedangkan kompensasi berpengaruh negatif.
6	Angellika, Mendra, & Harwathy (2022)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Gaya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>Turnover Intention</i> di Grand Inna Bali Beach				kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> di Grand Inna Bali Beach
7	Budiyanto (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Nesitor	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Uji t menunjukkan Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. NESITOR
8	Rini & Pratiwi (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Spbu 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt	Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Lalu stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di karyawan SPBU Desa Lokapaksa.
9	Mabrur (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Wahana Jaya Kirana Di Jakarta	Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan tingkat kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada niat pergantian karyawan.
10	Dewi & Agustina (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
11	Khotimah, & Partina (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
12	Nasution (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan
13	Lubis & Onsardi (2021)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu)	Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
14	Pegia & Nuvriasari (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel yang paling dominan mempengaruhi <i>turnover intention</i> adalah kepuasan kerja
15	EWakhyuni, Setiawan, & Setiawan (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal)	Beban Kerja dan Konflik Kerja	<i>Turnover Intention</i> (Y) dan Stres Kerja (Z)	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Stres kerja tidak signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber: Data Diolah (2023)

### C. Kerangka Konseptual

Rusiadi et al (2016) 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 (2019) 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 (2018) 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 Manopo, Trang, & Saerang (2023), Barage & Sudarusman (2022), Budiyanto (2022), dan Nasution (2021), 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 (2019) 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 (2018) 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 Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Angellika, Mendra, & Harwathy (2022), Khotimah, & Partina (2021), dan Lubis & Onsardi (2021), 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) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang menyukai dan mencintai pekerjaannya akan tetap bertahan dipekerjaan 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.

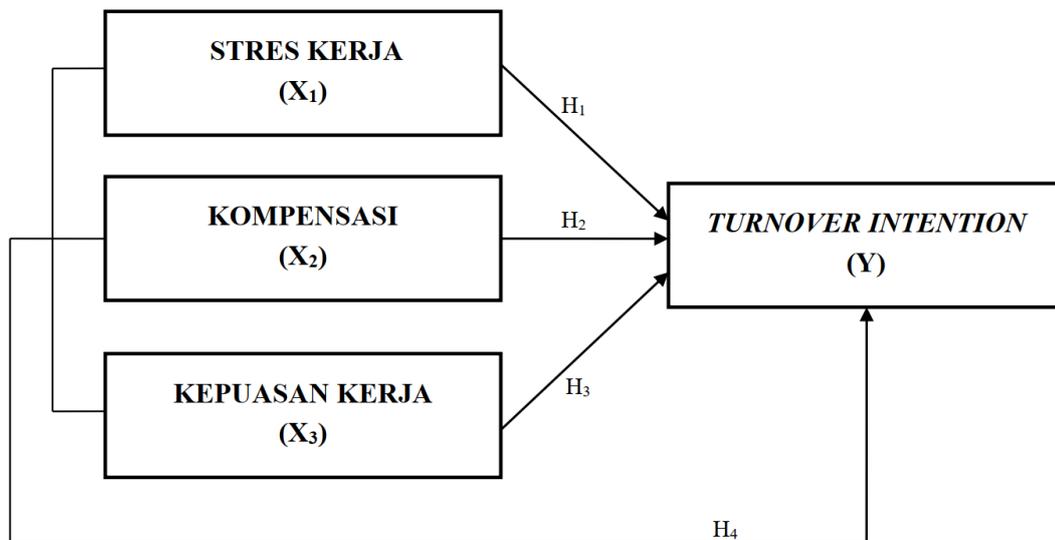
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja salah satunya adalah kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan akan mendorong karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Rini & Prastiwi (2022), Dewi & Agustina (2021), dan Pegia & Nuvriasari (2021), 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 (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela tanpa paksaan. Rivai (2018) 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 Putri & Fritina Anisa (2022), Safitri & Rayhan Gunaningrat (2022), dan Mabror (2021) 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*.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) 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 (2023)*

Pada kerangka konseptual tersebut dapat dilihat 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 & Pakpahan (2019) 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:

H<sub>1</sub> : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

H<sub>2</sub> : Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

H<sub>4</sub> : Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. (Manullang & Pakpahan, 2019) menjelaskan 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. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala *likert*.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal yang terletak di Jalan Medan - Binjai Km. 11,5, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

##### **2. Waktu Penelitian**

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

**Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023			
		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	Pembuatan Proposal						■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Persiapan Instrumen													■											
7	Pengumpulan Data														■	■	■								
8	Pengolahan Data															■	■								
9	Analisis & Evaluasi																■								
10	Penulisan Skripsi																■	■	■	■	■				
11	Revisi & Evaluasi																	■	■	■	■				
12	Seminar Hasil																				■				
13	Evaluasi Seminar Hasil																					■	■	■	■
14	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Data Diolah (2023)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2019) 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) 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 merupakan seluruh karyawan borongan yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik. Jumlah karyawan yang dimiliki PT. Aurora Indah Elektrik berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Jumlah Karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal Berdasarkan Status Karyawan**

<b>Status Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>
Karyawan Tetap	17
Karyawan Harian Borongan	73
Karyawan Harian Lepas	26
<b>Total</b>	<b>116</b>

*Sumber: PT Aurora Indah Elektrik Sunggal (2023)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa total karyawan PT. Aurora Indah Elektrik terdiri dari 116 orang karyawan dengan rincian 17 karyawan tetap, 73 karyawan borongan, dan 26 orang karyawan harian lepas. Sehingga total populasi yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan borongan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili dari seluruh 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.

Dikarenakan populasi pada penelitian ini kurang dari 100, yaitu hanya sebanyak 73 orang karyawan borongan, maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak populasi yaitu sebanyak 73 orang responden sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Jenis Data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang & Pakpahan (2019) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Manullang & Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

##### **b. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada

## **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Manullang & Pakpahan (2019) 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.

### **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 & Pakpahan, 2019). Rusiadi et al (2016) 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, 2020).

#### **b. Variabel Bebas (X)**

Manullang & Pakpahan (2019) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Rusiadi et al (2016) 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, 2019)

2) Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2019).

3) Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

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

## **2. Definisi Operasional**

Rusiadi et al (2016) 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 3.3. 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 (2020)	1. Berpikir untuk Keluar 2. Keinginan untuk Keluar 3. Mencari Pekerjaan Lain.  Handoyo (2020)	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 <sub>1</sub> )	Tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan saat bekerja yang berasal dari luar diri seorang karyawan.  Robbins (2019)	1. Faktor Intrinsik Pekerjaan 2. Peran dalam Organisasi 3. Hubungan di Tempat Kerja 4. Pengembangan Karir  Robbins (2019)	1. Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. 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. 3. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. 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.	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
3	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.  Dessler (2019)	1. Kompensasi Finansial Langsung 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung  Dessler (2019)	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	<i>Likert</i>
4	Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.  Hasibuan (2017)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja  Hasibuan (2017)	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. 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	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah (2023)

## F. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016) 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 3.4. Instrumen Skala *Likert***

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

*Sumber: Sugiyono (2016)*

### **G. 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).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016) 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.

## **H. 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 et al (2016) 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) 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 et al (2016) 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 et al (2016) 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) 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 et al (2016) 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%.

## 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 et al (2016) 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 Rusiadi et al (2016), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik.

#### 1) Analisa Histogram

Rusiadi et al (2016) 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 et al (2016)

- 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 et al (2016). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi et al (2016)

- 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 et al (2016)

- 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 Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas 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 multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi et al, 2016).

Sujarweni (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas 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 multikolinearitas yaitu: Sujarweni (2016)

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

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 et al, 2016)

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 et al, 2016).

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 et al, 2016).

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)

- 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), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode Park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probabilitasnya 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 et al (2016)

- 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 et al (2016)

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat *Turnover Intention*

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Stres Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Kompensasi

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Kepuasan Kerja

$X_1$  = Variabel Bebas Stres Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Kompensasi

$X_3$  = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

$\epsilon$  = *Error term*

### 4. Uji Hipotesis

#### a. 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)

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

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji  $t$  adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016) juga mengemukakan bahwa kriteria pengambilan keputusan dengan uji  $t$  dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

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

#### **b. 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):

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis untuk pengujian secara simultan dengan uji F adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , 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).
- b)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , 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).

Sugiyono (2016) juga mengemukakan bahwa kriteria pengambilan keputusan dengan uji F dapat dilihat pada aturan berikut:

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

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2016) 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 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat 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 Perusahaan**

###### **a. Sejarah PT Aurora Indah Elektrik**

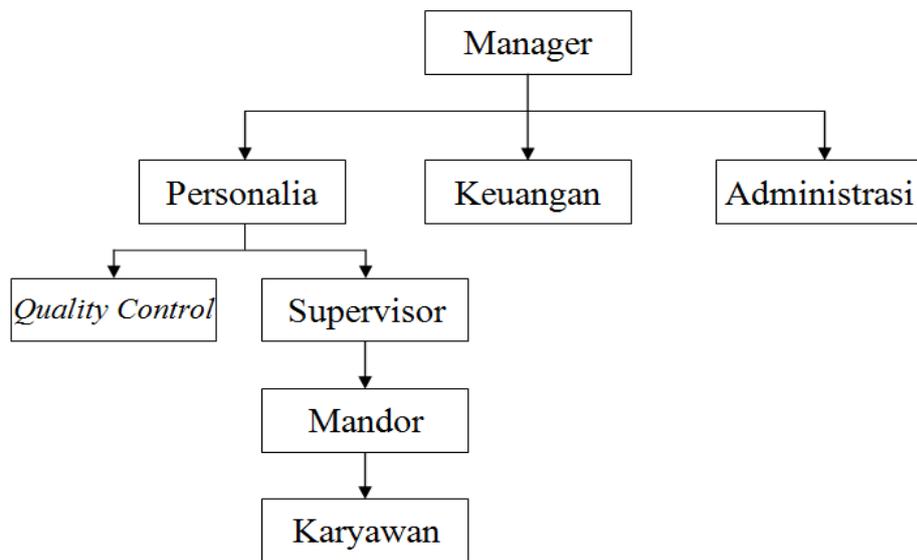
PT Aurora Indah Elektrik Sunggal merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bola lampu yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Harapan Dusun V Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012. PT Aurora Indah Elektrik Sunggal memiliki dua tempat perakitan, di Sumatera Utara dan di Jawa Timur. Segala komponen perakitan didatangkan langsung dari negara Tiongkok, sehingga pabrik produksi perusahaan hanya melakukan proses perakitan dan reparasi terhadap lampu yang dirakit, dan tidak melakukan proses pembuatan komponen.

PT Aurora Indah Elektrik Sunggal tahun 2014 dapat meningkatkan kualitas lampu hasil rakitannya agar memenuhi standard SNI agar mampu bersaing dengan merek lampu pabrikan lainnya. Sebagian besar karyawan di pabrik produksi dari PT Aurora Indah Elektrik Sunggal merupakan karyawan harian dengan sistem penggajian “borongan”, artinya karyawan diupah berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya menekan biaya produksi dan memaksimalkan kerja karyawan. Sistem penggajian ini hanya berlaku untuk karyawan produksi, sedangkan karyawan non-produksi seperti *security*, dan sopir memiliki penggajian

bulanan tetap. Sebagian karyawan lainnya merupakan karyawan tetap yang menduduki posisi penting seperti Manager, Personalia, Supervisor, Mandor, *Quality Control*, Keuangan, dan Administrasi.

#### b. Struktur Organisasi PT Aurora Indah Elektrik

Adapun struktur organisasi dari PT Aurora Indah Elektrik untuk pabrikan yang berada di Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Aurora Indah Elektrik**

*Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal (2023)*

Tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) **Manager:** Bertanggung jawab untuk mengelola seluruh operasional bisnis, perencanaan strategis, dan pengambilan keputusan tingkat tinggi.
- 2) **Personalia:** Menangani manajemen sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

- 3) Keuangan: Mengatur keuangan perusahaan, termasuk perencanaan anggaran, laporan keuangan, dan analisis keuangan.
- 4) Administrasi: Bertugas menjalankan tugas administratif seperti pengarsipan, penjadwalan, dan komunikasi internal.
- 5) Quality Control: Bertanggung jawab untuk memastikan produk atau layanan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- 6) Supervisor: Mengawasi aktivitas harian karyawan, memastikan pekerjaan berjalan lancar, dan memberikan arahan.
- 7) Mandor: Bertugas mengelola pekerjaan lapangan dan tim produksi.
- 8) Karyawan/Pekerja: Melakukan tugas sesuai dengan peran mereka di berbagai departemen dan tim.

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 73 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan dengan hasil sebagai berikut:

### 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					
Karakteristik		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	23	31,5	31,5	31,5
	Wanita	50	68,5	68,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari total 73 responden, 23 orang responden (31,5%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya 50 orang responden (68,5%) adalah wanita. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 68,5%.

#### b. Usia Responden

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

**Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden**

Usia					
Karakteristik		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 21 Tahun	20	27,4	27,4	27,4
	21-25 Tahun	19	26,0	26,0	53,4
	26-30 Tahun	13	17,8	17,8	71,2
	31-35 Tahun	9	12,3	12,3	83,6
	36-40 Tahun	4	5,5	5,5	89,0
	41-45 Tahun	5	6,8	6,8	95,9
	Di Atas 45 Tahun	3	4,1	4,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)*

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa dari total 73 responden, terdapat 20 orang responden (27,4%) di antaranya berusia di bawah 21 tahun, 19 orang responden (26,0%) di antaranya berusia di antara 21-25 tahun, 13 orang responden (17,8%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 9 orang responden (12,3%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 4 orang responden (5,5%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 5 orang responden (6,8%) di antaranya berusia 41-45 tahun, dan sisanya 3 orang responden (4,1%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden berusia di bawah 21 tahun dengan persentase sebesar 27,4%.

### 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					
Karakteristik		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	60	82,2	82,2	82,2
	D3	2	2,7	2,7	84,9
	S1	11	15,1	15,1	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari total 73 responden, terdapat 60 orang responden (82,2%) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2 orang responden (2,7%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 11 orang responden (15,1%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak adaseorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S2 atau S3. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 82,2%.

### d. Masa Kerja Responden

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

**Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja**

Masa Kerja					
Karakteristik		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 Tahun	11	15,1	15,1	15,1
	1 - 2 Tahun	22	30,1	30,1	45,2
	3 - 4 Tahun	17	23,3	23,3	68,5
	5 - 6 Tahun	10	13,7	13,7	82,2
	7 - 8 Tahun	10	13,7	13,7	95,9
	Di Atas 8 Tahun	3	4,1	4,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari total 73 responden, terdapat 11 orang responden (15,1%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 22 orang responden (30,1%) memiliki masa kerja di antara 1-2 tahun, 17 orang responden (23,3%) memiliki masa kerja di antara 3-4 tahun, 10 orang responden (13,8%) memiliki masa kerja di antara 5-6 tahun, 10 orang responden (13,8%) memiliki masa kerja di antara 7-8 tahun, dan sisanya 3 orang responden (4,1%) memiliki masa kerja di atas 8 tahun. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden memiliki masa kerja di antara 1-2 tahun dengan persentase sebesar 30,1%.

#### e. Status Pernikahan Responden

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

**Tabel 4.5 Frekuensi Karakteristik Frekuensi Status Pernikahan Responden**

Status Pernikahan					
Karakteristik		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	34	46,6	46,6	46,6
	Menikah	39	53,4	53,4	100,0
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari total 73 responden, terdapat 34 orang responden (46,6%) berstatus belum menikah, dan sisanya 39 orang responden (53,4%) berstatus telah menikah. Tabel ini menunjukkan mayoritas responden berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 53,4%.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang masing-masing indikator memiliki beberapa pernyataan pada kuesioner. Setiap pernyataan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan**

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

*Sumber: Sugiyono (2019)*

Tabel 4.7 di bawah ini menunjukkan penilaian kategori jawaban yang diberikan responden berdasarkan rata-rata jawaban yang diperoleh dari seluruh responden untuk setiap item pernyataan:

**Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,73	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2019)*

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan:

**a. *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 tiga buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, dan Y<sub>3</sub>. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>1</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>1</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	13	17,8
	Netral	N	6	8,2
	Setuju	S	28	38,4
	Sangat Setuju	SS	19	26,0
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,5342	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y<sub>1</sub> yaitu sebanyak 28 orang responden (38,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,5342 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>2</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>2</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	12	16,4
	Netral	N	7	9,6
	Setuju	S	14	19,2
	Sangat Setuju	SS	35	47,9
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,8493	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $Y_2$  yaitu sebanyak 35 orang responden (47,9%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,8493 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $Y_3$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $Y_3$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	STS	6	8,2
	Tidak Setuju	TS	12	16,4
	Netral	N	9	12,3
	Setuju	S	20	27,4
	Sangat Setuju	SS	26	35,6
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6575	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $Y_3$  yaitu sebanyak 26 orang

responden (35,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6575 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

## 2) Keinginan Untuk Keluar

Terdapat tiga buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y<sub>4</sub>, Y<sub>5</sub>, dan Y<sub>6</sub>. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>4</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>4</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	6	8,2
	Tidak Setuju	TS	13	17,8
	Netral	N	9	12,3
	Setuju	S	17	23,3
	Sangat Setuju	SS	28	38,4
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6575	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y<sub>4</sub> yaitu sebanyak 28 orang responden (38,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6575 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>5</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>5</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	13	17,8
	Netral	N	9	12,3
	Setuju	S	17	23,3
	Sangat Setuju	SS	30	41,1
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,7671	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y<sub>5</sub> yaitu sebanyak 30 orang responden (41,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,7671 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>6</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>6</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	12	16,4
	Netral	N	8	11,0
	Setuju	S	25	34,2
	Sangat Setuju	SS	23	31,5
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6712	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Y<sub>6</sub> yaitu sebanyak 25 orang

responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6712 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang jenuh dengan pekerjaan karyawan, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain.

### 3) Mencari Pekerjaan Lain

Terdapat tiga buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y<sub>7</sub>, Y<sub>8</sub>, dan Y<sub>9</sub>. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>7</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>7</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	9	12,3
	Netral	N	6	8,2
	Setuju	S	19	26,0
	Sangat Setuju	SS	32	43,8
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,8219	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y<sub>7</sub> yaitu sebanyak 32 orang responden (43,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,8219 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang saat ini sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>8</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>8</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	11	15,1
	Netral	N	6	8,2
	Setuju	S	24	32,9
	Sangat Setuju	SS	25	34,2
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6712	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y<sub>8</sub> yaitu sebanyak 25 orang responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6712 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan Y<sub>9</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan Y<sub>9</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	12	16,4
	Netral	N	9	12,3
	Setuju	S	19	26,0
	Sangat Setuju	SS	28	38,4
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,7260	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan Y<sub>9</sub> yaitu sebanyak 28 orang

responden (38,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,7260 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang sedang mencari pekerjaan yang jauh lebih nyaman dari pada pekerjaan saat ini.

#### b. Stres Kerja ( $X_1$ )

Indikator dalam pengukuran 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 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{1,1}$  dan  $X_{1,2}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,1}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,1}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	12	16,4
	Netral	N	13	17,8
	Setuju	S	28	38,4
	Sangat Setuju	SS	16	21,9
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,5479	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan  $X_{1,1}$  yaitu sebanyak 28 orang responden (38,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,5479 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini

menunjukkan karyawan memang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,2}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,2}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	9	12,3
	Netral	N	10	13,7
	Setuju	S	16	21,9
	Sangat Setuju	SS	33	45,2
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,8630	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $X_{1,2}$  yaitu sebanyak 33 orang responden (45,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,8630 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan.

## 2) Peran dalam Organisasi

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{1,3}$  dan  $X_{1,4}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,3}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,3}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
------------	---------	------	-------	---

Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan posisi yang dipegang	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	14	19,2
	Netral	N	10	13,7
	Setuju	S	23	31,5
	Sangat Setuju	SS	21	28,8
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,5616	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan  $X_{1,3}$  yaitu sebanyak 23 orang responden (31,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,5616 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan posisi yang dipegang.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,4}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,4}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	7	9,6
	Netral	N	13	17,8
	Setuju	S	19	26,0
	Sangat Setuju	SS	30	41,1
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,8767	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $X_{1,4}$  yaitu sebanyak 30 orang responden (41,1%). Rata-rata jawaban responden untuk

pernyataan ini sebesar 3,8767 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan.

### 3) Hubungan di Tempat Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{1,5}$  dan  $X_{1,6}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,5}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,5}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis	Sangat Tidak Setuju	STS	3	4,1
	Tidak Setuju	TS	10	13,7
	Netral	N	13	17,8
	Setuju	S	16	21,9
	Sangat Setuju	SS	31	42,5
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,8493	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $X_{1,5}$  yaitu sebanyak 31 orang responden (42,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,8493 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa hubungan antar rekan kerja atau atasan tidak berjalan harmonis.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,6}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,6}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain	Sangat Tidak Setuju	STS	6	8,2
	Tidak Setuju	TS	7	9,6
	Netral	N	11	15,1
	Setuju	S	26	35,6
	Sangat Setuju	SS	23	31,5
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,7260	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan  $X_{1,6}$  yaitu sebanyak 26 orang responden (35,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,7260 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang sering mengalami konflik dengan atasan atau rekan kerja lain.

#### 4) Pengembangan Karir

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{1,7}$  dan  $X_{1,8}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,7}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,7}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa dapat dipecat/ di "rumahkan" kapan saja oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	9	12,3
	Netral	N	14	19,2
	Setuju	S	18	24,7
	Sangat Setuju	SS	25	34,2
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6164	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan  $X_{1,7}$  yaitu sebanyak 25 orang responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6164 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{1,8}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{1,8}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	10	13,7
	Netral	N	11	15,1
	Setuju	S	30	41,1
	Sangat Setuju	SS	18	24,7
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,6575	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan  $X_{1,8}$  yaitu sebanyak 30 orang responden (41,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,6575 yang menunjukkan jawaban berkategori baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang tidak memiliki pengembangan karir untuk menduduki posisi yang lebih baik.

### c. 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 pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{2,1}$ ,  $X_{2,2}$ ,  $X_{2,3}$ , dan  $X_{2,4}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,1}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{2,1}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan digaji perusahaan dengan gaji yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju	STS	11	15,1
	Tidak Setuju	TS	22	30,1
	Netral	N	16	21,9
	Setuju	S	13	17,8
	Sangat Setuju	SS	11	15,1
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8767	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan  $X_{2,1}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (30,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8767 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak digaji perusahaan dengan gaji yang memuaskan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,2}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>2,2</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan diberikan banyak bonus atau insentif oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	9	12,3
	Tidak Setuju	TS	25	34,2
	Netral	N	16	21,9
	Setuju	S	13	17,8
	Sangat Setuju	SS	10	13,7
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8630	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.26 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>2,2</sub> yaitu sebanyak 25 orang responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8630 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak diberikan banyak bonus atau insentif oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X<sub>2,3</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>2,3</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan jumlah yang besar	Sangat Tidak Setuju	STS	12	16,4
	Tidak Setuju	TS	22	30,1
	Netral	N	16	21,9
	Setuju	S	12	16,4
	Sangat Setuju	SS	11	15,1
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8356	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>2,3</sub> yaitu sebanyak 22 orang

responden (30,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8356 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan jumlah yang besar.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,4}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{2,4}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mendapatkan peningkatan gaji yang jelas seiring masa kerja	Sangat Tidak Setuju	STS	6	8,2
	Tidak Setuju	TS	25	34,2
	Netral	N	17	23,3
	Setuju	S	13	17,8
	Sangat Setuju	SS	12	16,4
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan  $X_{2,5}$  yaitu sebanyak 25 orang responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mendapatkan peningkatan gaji yang jelas seiring masa kerja.

## 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Terdapat empat buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{2,5}$ ,  $X_{2,6}$ ,  $X_{2,7}$ , dan  $X_{2,8}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,5}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>2,5</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang baik dari kantor	Sangat Tidak Setuju	STS	10	13,7
	Tidak Setuju	TS	26	35,6
	Netral	N	13	17,8
	Setuju	S	12	16,4
	Sangat Setuju	SS	12	16,4
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8630	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>2,5</sub> yaitu sebanyak 26 orang responden (35,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8630 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan memang tidak memiliki jaminan sosial (kesehatan dan kematian) yang baik dari kantor.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X<sub>2,6</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>2,6</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mendapatkan cuti tahunan yang cukup lama tanpa adanya pemotongan gaji	Sangat Tidak Setuju	STS	9	12,3
	Tidak Setuju	TS	25	34,2
	Netral	N	14	19,2
	Setuju	S	15	20,5
	Sangat Setuju	SS	10	13,7
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8904	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>2,6</sub> yaitu sebanyak 25 orang

responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8904 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mendapatkan cuti tahunan yang cukup lama tanpa adanya pemotongan gaji.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,7}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{2,7}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan memiliki perencanaan tabungan pensiun yang sangat baik dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	12	16,4
	Tidak Setuju	TS	14	19,2
	Netral	N	22	30,1
	Setuju	S	11	15,1
	Sangat Setuju	SS	14	19,2
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0137	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.31 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden netral dengan pernyataan  $X_{2,7}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (30,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0137 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak memiliki perencanaan tabungan pensiun yang sangat baik dari perusahaan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{2,8}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>2,8</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju	STS	12	16,4
	Tidak Setuju	TS	20	27,4
	Netral	N	11	15,1
	Setuju	S	16	21,9
	Sangat Setuju	SS	14	19,2
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.32 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>2,8</sub> yaitu sebanyak 20 orang responden (27,4%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak dipromosikan ke posisi lebih baik jika memiliki kinerja yang baik.

#### **d. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

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

##### **1) Menyenangi Pekerjaannya**

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X<sub>3,1</sub>, dan pernyataan X<sub>3,2</sub>. Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X<sub>3,1</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>3,1</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan merasa senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	STS	8	11,0
	Tidak Setuju	TS	23	31,5
	Netral	N	15	20,5
	Setuju	S	14	19,2
	Sangat Setuju	SS	13	17,8
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0137	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.33 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>3,1</sub> yaitu sebanyak 23 orang responden (31,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0137 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan merasa tidak senang dengan profesi pekerjaan karyawan di perusahaan ini.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X<sub>3,2</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>3,2</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	STS	5	6,8
	Tidak Setuju	TS	26	35,6
	Netral	N	19	26,0
	Setuju	S	8	11,0
	Sangat Setuju	SS	15	20,5
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0274	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.34 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>3,2</sub> yaitu sebanyak 26 orang

responden (35,6%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0274 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini.

## 2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{3,3}$ , dan pernyataan  $X_{3,4}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{3,3}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{3,3}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan	Sangat Tidak Setuju	STS	9	12,3
	Tidak Setuju	TS	19	26,0
	Netral	N	21	28,8
	Setuju	S	13	17,8
	Sangat Setuju	SS	11	15,1
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,9726	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.35 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden netral dengan pernyataan  $X_{3,3}$  yaitu sebanyak 21 orang responden (28,8%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,9726 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan tidak terlalu membahagiakan karyawan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{3,4}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{3,4}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	25	34,2
	Netral	N	19	26,0
	Setuju	S	12	16,4
	Sangat Setuju	SS	13	17,8
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0685	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.36 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan  $X_{3,4}$  yaitu sebanyak 25 orang responden (34,2%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0685 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan kurang dengan penuh suka cita.

### 3) Moral Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{3,5}$ , dan pernyataan  $X_{3,6}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{3,5}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>3,5</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	27	37,0
	Netral	N	18	24,7
	Setuju	S	9	12,3
	Sangat Setuju	SS	12	16,4
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			2,8904	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.37 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>3,5</sub> yaitu sebanyak 27 orang responden (37,0%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 2,8904 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan X<sub>3,6</sub> yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>3,6</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah	Sangat Tidak Setuju	STS	4	5,5
	Tidak Setuju	TS	23	31,5
	Netral	N	18	24,7
	Setuju	S	11	15,1
	Sangat Setuju	SS	17	23,3
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,1918	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.38 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>3,6</sub> yaitu sebanyak 23 orang

responden (31,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,1918 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga sering merasa jenuh dan lelah.

#### 4) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{3,7}$  dan  $X_{3,8}$ . Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{3,7}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan  $X_{3,7}$**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan menghasilkan hasil pekerjaan yang disukai oleh pimpinan	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	22	30,1
	Netral	N	17	23,3
	Setuju	S	10	13,7
	Sangat Setuju	SS	17	23,3
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,1096	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.39 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan  $X_{3,7}$  yaitu sebanyak 22 orang responden (30,1%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,1096 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak menghasilkan hasil pekerjaan yang disukai oleh pimpinan.

Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan  $X_{3,8}$  yang diberikan kepada responden melalui kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban untuk Pernyataan X<sub>3,8</sub>**

Pernyataan	Jawaban	Sim.	Frek.	%
Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	STS	7	9,6
	Tidak Setuju	TS	23	31,5
	Netral	N	16	21,9
	Setuju	S	11	15,1
	Sangat Setuju	SS	16	21,9
<b>Total</b>			<b>73</b>	<b>100,0</b>
<b>Rata-Rata</b>			3,0822	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS 24.0 pada Tabel 4.40 menunjukkan bahwa dari 73 orang responden, sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan X<sub>3,8</sub> yaitu sebanyak 23 orang responden (31,5%). Rata-rata jawaban responden untuk pernyataan ini sebesar 3,0822 yang menunjukkan jawaban berkategori kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan tidak mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

#### 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

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang & Pakpahan, 2019).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap

pernyataan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yaitu 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: (Manullang & Pakpahan, 2019).

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

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pernyataan untuk setiap variabel dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

**Tabel 4.41. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	<b>0,849</b>	0,3	Valid
2	Y <sub>2</sub>	<b>0,862</b>	0,3	Valid
3	Y <sub>3</sub>	<b>0,863</b>	0,3	Valid
4	Y <sub>4</sub>	<b>0,840</b>	0,3	Valid
5	Y <sub>5</sub>	<b>0,847</b>	0,3	Valid
6	Y <sub>6</sub>	<b>0,834</b>	0,3	Valid
7	Y <sub>7</sub>	<b>0,843</b>	0,3	Valid
8	Y <sub>8</sub>	<b>0,850</b>	0,3	Valid
9	Y <sub>9</sub>	<b>0,907</b>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel *turnover intention* terbukti valid.

**Tabel 4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1,1</sub>	<b>0,739</b>	0,3	Valid
2	X <sub>1,2</sub>	<b>0,847</b>	0,3	Valid
3	X <sub>1,3</sub>	<b>0,803</b>	0,3	Valid
4	X <sub>1,4</sub>	<b>0,828</b>	0,3	Valid
5	X <sub>1,5</sub>	<b>0,892</b>	0,3	Valid
6	X <sub>1,6</sub>	<b>0,779</b>	0,3	Valid
7	X <sub>1,7</sub>	<b>0,820</b>	0,3	Valid
8	X <sub>1,8</sub>	<b>0,835</b>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel stres kerja terbukti valid.

**Tabel 4.43. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>2,1</sub>	<b>0,772</b>	0,3	Valid
2	X <sub>2,2</sub>	<b>0,835</b>	0,3	Valid
3	X <sub>2,3</sub>	<b>0,839</b>	0,3	Valid
4	X <sub>2,4</sub>	<b>0,836</b>	0,3	Valid
5	X <sub>2,5</sub>	<b>0,859</b>	0,3	Valid
6	X <sub>2,6</sub>	<b>0,803</b>	0,3	Valid
7	X <sub>2,7</sub>	<b>0,821</b>	0,3	Valid
8	X <sub>2,8</sub>	<b>0,773</b>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel kompensasi terbukti valid.

**Tabel 4.44. Hasil Validitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>3,1</sub>	<b>0,801</b>	0,3	Valid
2	X <sub>3,2</sub>	<b>0,832</b>	0,3	Valid
3	X <sub>3,3</sub>	<b>0,832</b>	0,3	Valid
4	X <sub>3,4</sub>	<b>0,826</b>	0,3	Valid

Item ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
5	$X_{3,5}$	<b>0,828</b>	0,3	Valid
6	$X_{3,6}$	<b>0,786</b>	0,3	Valid
7	$X_{3,7}$	<b>0,820</b>	0,3	Valid
8	$X_{3,8}$	<b>0,835</b>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner untuk variabel kepuasan kerja terbukti valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan sehingga data yang diperoleh dapat dilanjutkan untuk pengujian asumsi klasik.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016). 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 pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir

pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pernyataan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016). Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pernyataan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.45. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	Y <sub>1</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
2	Y <sub>2</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
3	Y <sub>3</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
4	Y <sub>4</sub>	<b>0,963</b>	0,70	Reliabel
5	Y <sub>5</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
6	Y <sub>6</sub>	<b>0,963</b>	0,70	Reliabel
7	Y <sub>7</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
8	Y <sub>8</sub>	<b>0,962</b>	0,70	Reliabel
9	Y <sub>9</sub>	<b>0,960</b>	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Setiap item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama juga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.46. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Reliability Statistics <i>Turnover Intention</i> (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,966</b>	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas secara bersama-sama pada variabel *Turnover Intention* (Y) juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) juga telah reliabel atau andal.

**Tabel 4.47. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X <sub>1,1</sub>	<b>0,949</b>	0,70	Reliabel
2	X <sub>1,2</sub>	<b>0,942</b>	0,70	Reliabel
3	X <sub>1,3</sub>	<b>0,945</b>	0,70	Reliabel
4	X <sub>1,4</sub>	<b>0,943</b>	0,70	Reliabel
5	X <sub>1,5</sub>	<b>0,939</b>	0,70	Reliabel
6	X <sub>1,6</sub>	<b>0,946</b>	0,70	Reliabel
7	X <sub>1,7</sub>	<b>0,944</b>	0,70	Reliabel
8	X <sub>1,8</sub>	<b>0,943</b>	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Setiap item pernyataan pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) secara bersama-sama juga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.48. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics Stres Kerja ( $X_1$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,951</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas secara bersama-sama pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,951 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) juga telah reliabel atau andal.

**Tabel 4.49. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X <sub>2,1</sub>	<b>0,947</b>	0,70	Reliabel
2	X <sub>2,2</sub>	<b>0,943</b>	0,70	Reliabel
3	X <sub>2,3</sub>	<b>0,942</b>	0,70	Reliabel
4	X <sub>2,4</sub>	<b>0,943</b>	0,70	Reliabel
5	X <sub>2,5</sub>	<b>0,941</b>	0,70	Reliabel
6	X <sub>2,6</sub>	<b>0,945</b>	0,70	Reliabel
7	X <sub>2,7</sub>	<b>0,943</b>	0,70	Reliabel

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
8	X <sub>2,8</sub>	<b>0,947</b>	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Setiap item pernyataan pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama juga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.50. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics Kompensasi (X <sub>2</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,950</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas secara bersama-sama pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) juga telah reliabel atau andal.

**Tabel 4.51. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X <sub>3,1</sub>	<b>0,801</b>	0,70	Reliabel
2	X <sub>3,2</sub>	<b>0,832</b>	0,70	Reliabel
3	X <sub>3,3</sub>	<b>0,832</b>	0,70	Reliabel
4	X <sub>3,4</sub>	<b>0,826</b>	0,70	Reliabel
5	X <sub>3,5</sub>	<b>0,828</b>	0,70	Reliabel
6	X <sub>3,6</sub>	<b>0,786</b>	0,70	Reliabel
7	X <sub>3,7</sub>	<b>0,820</b>	0,70	Reliabel
8	X <sub>3,8</sub>	<b>0,835</b>	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Setiap item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk variabel

Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama juga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.52. Hasil Reliabilitas Secara Bersama-sama pada Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )**

Reliability Statistics Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,952</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji reliabilitas secara bersama-sama pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,952 dimana nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) juga telah reliabel atau andal.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 33 item pernyataan dari 4 buah variabel dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

## 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.

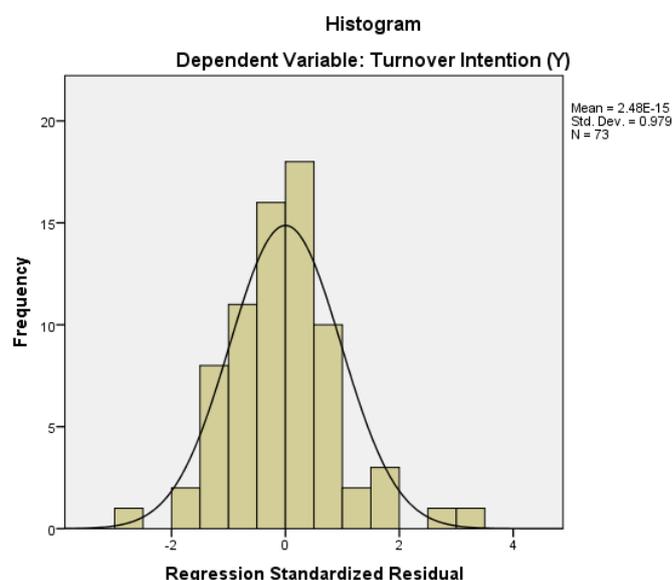
### a. Uji Normalitas Data

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

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:



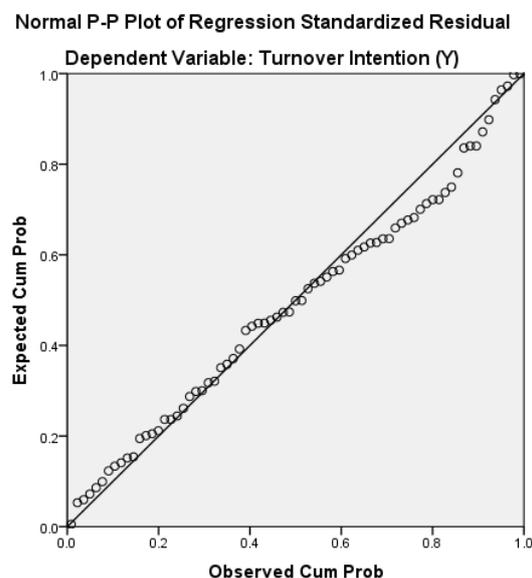
**Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)*

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 seperti yang dapat dilihat pada Grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)*

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 73 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. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal. Sebaliknya, jika Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.

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

**Tabel 4.53. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,42678531
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,096
	<i>Positive</i>	0,096
	<i>Negative</i>	-0,048
<i>Test Statistic</i>		0,096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,093<sup>c</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.53 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,093. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig (2-tailed). Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga berdasarkan 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**

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 multikolinearitas (Rusiadi, 2016)

Uji Multikolinearitas dari data hasil penyebaran kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.54. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Collinearity Statistics				Kesimpulan
	Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	
1 (Constant)					
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,301</b>	> 0,10	<b>3,319</b>	< 10	<b>Tidak Ada Multikolinearitas</b>
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>0,315</b>	> 0,10	<b>3,175</b>	< 10	<b>Tidak Ada Multikolinearitas</b>
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,687</b>	> 0,10	<b>1,455</b>	< 10	<b>Tidak Ada Multikolinearitas</b>

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Pada Tabel 4.54 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan aplikasi SPSS di mana:

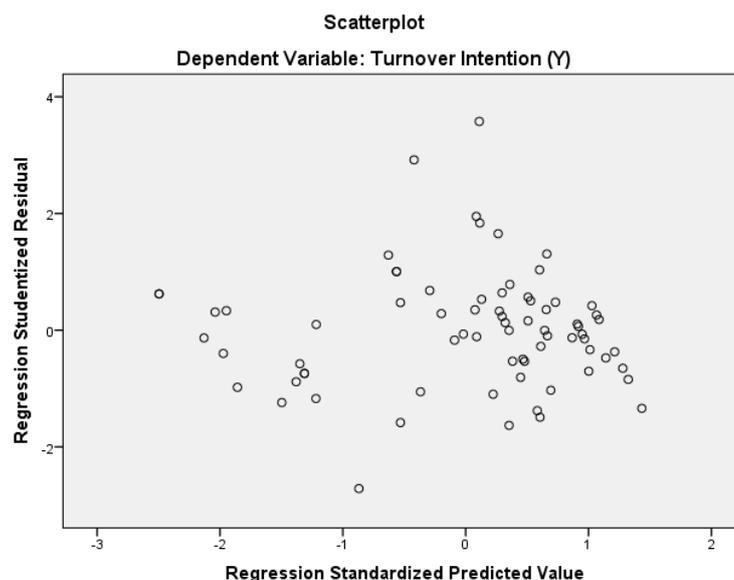
- 1) Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,301 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 3,319 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar -0,098 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 3,175 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,687 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 1,455 di mana nilai tersebut

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

Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Stres Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance value* yang dimiliki setiap variabel  $> 0,10$  dan VIF yang dimiliki setiap variabel  $< 10$ .

### 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. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dari model regresi berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)*

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 73 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 homokedastisitas.

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: Rusiadi (2016)

- 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.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.55. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>				
	<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<b>Kesimpulan</b>
1	(Constant)	0,847		
	Stres Kerja ( $X_1$ )	<b>0,583</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Heteroskedastisitas</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>0,061</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Heteroskedastisitas</b>
	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	<b>0,132</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Heteroskedastisitas</b>
a. <i>Dependent Variable: Absolute Residual</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada Tabel 4.55 menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,583 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Stres Kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,061 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompensasi ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,132 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik scatterplot dan uji Glejser dapat dipastikan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 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:

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

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

**Tabel 4.56. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Kesimpulan Arah Pengaruh
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>13,060</b>	3,252		
	Stres Kerja ( $X_1$ )	<b>0,943</b>	0,062	0,760	<b>Positif</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>-0,228</b>	0,058	-0,193	<b>Negatif</b>
	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	<b>-0,098</b>	0,040	-0,081	<b>Negatif</b>

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.56 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 13,060 + 0,943X_1 - 0,228X_2 - 0,098X_3 + e$$

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) sebenarnya telah ada, yaitu sebesar 13,060.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,943 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat stres kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya menurunnya stres kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* karyawan.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,228 satuan atau menurun sebesar 0,228 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun,

sebaliknya semakin menurun kompensasi yang diberikan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar -0,098 satuan atau menurun sebesar 0,098 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya menurunnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

## 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 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.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (untuk  $t_{hitung}$  positif) atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (untuk  $t_{hitung}$  negatif) maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_o$ .

Dimana:

- 1)  $H_o$  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 4.61 berikut:

**Tabel 4.57. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	4,016		0,000		
	Stres Kerja ( $X_1$ )	<b>15,181</b>	1,995	<b>0,000</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
	Kompensasi ( $X_2$ )	<b>-3,940</b>	1,995	<b>0,000</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	<b>-2,448</b>	1,995	<b>0,017</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention (Y)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

$t_{tabel}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel  $t$  atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 69. Dengan mengetikkan  $=tinv(0,05;69)$  pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,995. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas 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 15,181 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 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  $H_o$ . Oleh karena itu, 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 -3,940 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,995 > -3,940$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05 maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, 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 -2,448 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,995 > -2,448$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,017 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05 maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, 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 (parsial) menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) adalah variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar, yaitu sebesar 15,181.

#### **b. 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 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan.

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 dapat dilihat pada Tabel 4.58 berikut ini:

**Tabel 4.58. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>							
<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F<sub>hitung</sub></i>	<i>F<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	Kesimpulan Pengaruh	
1	Regression	3	<b>417,916</b>	2,737	<b>0,000<sup>b</sup></b>	< <b>0,05</b>	<b>Signifikan</b>
	Residual	69					
	Total	72					
a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention (Y)</i>							
b. <i>Predictors: (Constant), Stres Kerja (<math>X_1</math>), Kompensasi (<math>X_2</math>), Kepuasan Kerja (<math>X_3</math>)</i>							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 24.0 (2023)

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  $H_o$ . Untuk mengambil keputusan dengan 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 69. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;69) akan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,737.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 417,916. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,737. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . 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* ( $Y$ ).

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan 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. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti 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 Tabel 4.59 berikut ini:

**Tabel 4.59. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,974<sup>a</sup></b>	0,948	<b>0,946</b>	2,47898
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 SPSS Versi 24.0 (2023)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,946 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 94,6% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya keadilan organisasi, kepemimpinan, beban kerja, konflik kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,974. 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 4.60 di bawah ini:

**Tabel 4.60. 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
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan Hipotesis H<sub>1</sub>

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai regresi sebesar 0,943 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 15,181 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) 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 Ho (terima Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena

itu hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi: “Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal” yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah (terima H<sub>a</sub>) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) yang 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 beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Manopo, Trang, & Saerang (2023), Barage & Sudarusman (2022), Budiyanto (2022), dan Nasution (2021), 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.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal adalah permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Hasil analisis terhadap pengaruh setiap indikator stres kerja terhadap *turnover intention*

karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Stres yang disebabkan oleh faktor-faktor intrinsik pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau kurangnya kendali atas pekerjaan dapat meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa terlalu tertekan oleh pekerjaan mereka cenderung mencari peluang pekerjaan lain yang kurang menekan.

b. Peran dalam Organisasi

Perasaan karyawan tentang sejauh mana mereka memiliki peran yang penting dan berarti dalam organisasi dapat mempengaruhi stres kerja dan *turnover intention*. Jika karyawan merasa bahwa peran mereka tidak dihargai atau kurang jelas, mereka merasa frustrasi dan cenderung mencari kesempatan lain yang lebih memuaskan.

c. Hubungan di Tempat Kerja

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh hubungan di tempat kerja. Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan, serta kurangnya dukungan sosial, dapat meningkatkan tingkat stres. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak didukung di lingkungan kerja mereka lebih cenderung mempertimbangkan perpindahan pekerjaan.

d. Pengembangan Karir

Kurangnya peluang pengembangan karir dan pertumbuhan profesional dalam organisasi juga dapat menjadi faktor penggerak *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahwa organisasi tidak memberikan peluang yang

cukup untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi akan mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan prospek karir yang lebih baik.

Stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan karyawan, kualitas hidup yang buruk, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Aurora Indah Elektrik Sunggal perlu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja dan mengelola *turnover intention* seperti memastikan bahwa beban kerja karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan memberikan dukungan saat mereka menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Menyediakan peluang pengembangan keterampilan dan pertumbuhan karir bagi karyawan agar mereka merasa terus berkembang dalam perusahaan. Mengatasi konflik di tempat kerja dengan mengadopsi praktik manajemen konflik yang efektif. Mendorong budaya kerja yang inklusif dan ramah, serta memberikan dukungan sosial bagi karyawan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja.

Dengan mengelola stres kerja dan mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat meminimalkan kerugian yang terkait dengan pergantian karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif serta berkomitmen.

## **2. Pembahasan Hipotesis H<sub>2</sub>**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar -0,228 yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar -3,940 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,995 > -3,940$ . Nilai signifikan t dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,000 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 dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu hipotesis  $H_2$  yang berbunyi: “Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal” yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah (terima  $H_a$ ) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) 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 beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Angellika, Mendra, & Harwathy (2022), Khotimah, & Partina (2021), dan Lubis & Onsardi (2021) 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.

Kompensasi adalah faktor kunci dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi atau mencari peluang pekerjaan lain. Hasil analisis terhadap pengaruh setiap indikator kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial Langsung

Hal ini mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan insentif finansial lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi finansial langsung yang kompetitif dan memadai dapat mengurangi *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan gaji yang lebih tinggi. Selain itu, kompensasi finansial yang adil juga dapat menciptakan rasa keadilan di antara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penghargaan finansial mereka sebanding dengan kontribusi dan kinerja

mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap setia pada perusahaan. Namun, jika kompensasi finansial langsung dianggap tidak memadai atau tidak adil, hal ini dapat menjadi pendorong *turnover intention*. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar lebih rendah dari nilai mereka atau dibandingkan dengan pesaing industri dapat mencari peluang pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik.

#### b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Hal ini mencakup manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan insentif jangka panjang. Kompensasi finansial tidak langsung juga dapat memengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang mendapatkan manfaat tambahan yang baik sering merasa dihargai dan diberikan perlindungan finansial yang dapat mengurangi kecemasan mereka, sehingga mengurangi keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, manfaat tambahan seperti peluang pengembangan karir, pelatihan, dan pendukung keseimbangan kerja-hidup juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap dalam organisasi. Jika perusahaan memberikan peluang ini secara adil dan transparan, karyawan akan merasa terdorong untuk tetap berkomitmen dan berkembang di dalam organisasi. Namun, jika manfaat tambahan tidak memadai atau kurang menarik, karyawan merasa bahwa mereka dapat mendapatkan lebih banyak manfaat di tempat lain, yang dapat meningkatkan *turnover intention*.

Untuk mengelola *turnover intention* melalui kompensasi, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal perlu memastikan bahwa sistem kompensasi mereka adil, kompetitif, dan transparan. Ini melibatkan evaluasi secara berkala terhadap

kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yang mereka tawarkan, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberikan perlindungan finansial yang cukup. Selain itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan dan preferensi karyawan dalam hal kompensasi dan berusaha untuk memenuhinya sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan cara ini, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat meminimalkan *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif serta berkomitmen.

### 3. Pembahasan Hipotesis H<sub>3</sub>

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar -0,098 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar -2,448 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,995 > -2,448$ . Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,017 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 dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi: “Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah

Elektrik Sunggal” yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah (terima  $H_a$ ) kerana hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) 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 beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dasopang, Nurlaila, & Harahap (2023), Rini & Prastiwi (2022), Dewi & Agustina (2021), dan Pegia & Nuvriasari (2021) 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.

Kepuasan kerja adalah faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (niat untuk pindah kerja) karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal. Hasil analisis terhadap pengaruh setiap indikator kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan yang menyenangkan pekerjaannya cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Mereka merasa terlibat dalam tugas-tugas mereka dan lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Ketika

pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat dan bakat mereka, mereka akan cenderung tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

b. Mencintai Pekerjaannya

Ketika karyawan mencintai pekerjaannya, mereka akan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi. Hal ini dapat mengurangi *turnover intention*, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan makna yang mendalam. Mencintai pekerjaan juga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

c. Moral Kerja

Moral kerja yang tinggi, yaitu kebanggaan dan kepuasan yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan mereka, dapat mengurangi *turnover intention*. Karyawan dengan moral kerja yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai sosial dan etis yang penting.

d. Prestasi Kerja

Karyawan yang merasa prestasi kerja mereka diakui dan dihargai akan memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Pengakuan atas prestasi kerja mereka meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, kurangnya pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan niat untuk pindah kerja.

Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi melalui indikator di atas, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini berpotensi mengurangi keinginan mereka untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain, yang pada gilirannya dapat

mengurangi *turnover intention*. Dengan menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara seperti memberikan pengakuan, peluang pengembangan, dan memastikan pekerjaan sesuai dengan minat mereka, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang lebih stabil. Ini akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang dengan mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang puas. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini guna meminimalkan *turnover intention* dan memperkuat budaya kerja yang positif..

#### **4. Pembahasan Hipotesis H4**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi bertanda positif dengan total 0,943 sedangkan Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi bertanda negatif dengan total -0,326 (-0,228 + -0,098) sehingga mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 417,916. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,737. Nilai signifikan 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 dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang

signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu hipotesis  $H_4$  yang berbunyi: “Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal” yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah (terima  $H_a$ ) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2018) 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 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fritina Anisa (2022), Safitri & Rayhan Gunaningrat (2022), dan Mabror (2021) 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*. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor utama yang secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention* karyawan di PT

Aurora Indah Elektrik Sunggal. Hasil analisis terhadap stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap setiap indikator dari *turnover intention* karyawan di PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Berpikir untuk Keluar

Hal ini adalah tahap awal dari *turnover intention* di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja dapat menjadi pemicu penting dalam memicu pemikiran ini. Ketika karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan, tekanan, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, mereka mulai berpikir untuk mencari alternatif. Di sisi lain, kompensasi yang baik dapat memperlambat proses pemikiran ini. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk tetap setia pada organisasi. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting di sini. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki hubungan positif di tempat kerja akan cenderung berpikir lebih baik tentang tetap dalam organisasi.

b. Keinginan untuk Keluar

Hal ini adalah tahap di mana karyawan mulai merasakan keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja yang berkelanjutan, terutama jika tidak diatasi, dapat mengintensifkan keinginan ini. Karyawan yang merasa terlalu tertekan atau tidak bahagia dalam pekerjaan mereka akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencari peluang pekerjaan baru. Kompensasi finansial juga berperan dalam mengatasi keinginan untuk

keluar. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat mendapatkan gaji yang lebih tinggi atau manfaat tambahan yang lebih baik di tempat lain akan merasa lebih terdorong untuk mengikuti keinginan tersebut. Kepuasan kerja, di sisi lain, dapat mengurangi keinginan untuk keluar. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, merasa diakui, dan memiliki peluang pengembangan yang baik akan merasa lebih puas dan kurang cenderung untuk menginginkan perubahan.

### c. Mencari Pekerjaan Lain

Hal ini adalah langkah konkrit di mana karyawan mulai mencari peluang pekerjaan di luar organisasi mereka saat ini. Stres kerja yang berkepanjangan, terutama jika disertai dengan ketidakpuasan yang tinggi, dapat memicu karyawan untuk mulai mencari peluang pekerjaan baru di tempat lain. Kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung, dapat menjadi faktor utama dalam proses mencari pekerjaan baru. Karyawan akan mencari gaji yang lebih baik, manfaat tambahan yang lebih baik, atau peluang pengembangan karir yang lebih besar. Kepuasan kerja dapat memperlambat atau membatalkan proses mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama jika mereka memiliki hubungan positif di tempat kerja, akan lebih cenderung untuk bertahan dan tidak mencari alternatif.

Dalam rangka mengelola *turnover intention*, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal perlu memperhatikan interaksi antara stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Perusahaan dapat mengurangi *turnover* dengan mengidentifikasi sumber stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya,

seperti mengoptimalkan beban kerja dan memberikan dukungan karyawan. Memastikan bahwa sistem kompensasi finansial (gaji dan manfaat tambahan) kompetitif dan adil, sehingga karyawan merasa dihargai. Mendorong budaya kerja yang positif yang meningkatkan kepuasan kerja melalui peluang pengembangan, pengakuan, dan dukungan sosial. Dengan memahami kompleksitas hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dapat mengambil tindakan yang lebih efektif dalam mengelola dan mengurangi tingkat *turnover* di dalam organisasi mereka.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis 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 Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan besar nilai regresi sebesar 0,943 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar 15,181 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan besar nilai regresi sebesar -0,228 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar -3,940 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan besar nilai regresi sebesar -0,098 dan besar  $t_{hitung}$  sebesar -2,448 dengan nilai signifikan sebesar 0,017.
4. Stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 417,916.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi beban kerja karyawan, perusahaan harus menilai apakah tuntutan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan. Jika perlu, redistribusi tugas atau tambahkan sumber daya. Menyediakan program dukungan karyawan seperti pelatihan keterampilan, manajemen stres, dan keseimbangan kerja-hidup untuk membantu karyawan mengatasi tuntutan. Memberikan pengakuan atas upaya dan prestasi karyawan, memperkuat motivasi mereka untuk tetap berkontribusi.
2. Disarankan bagi pimpinan untuk melakukan diversifikasi manfaat dengan pertimbangkan manfaat tambahan seperti pelatihan, program kesejahteraan, atau bonus berdasarkan kinerja dan tidak hanya mengandalkan THR. Menawarkan jalur pengembangan karir yang jelas dan peluang promosi untuk memberikan insentif jangka panjang. Menjelaskan dengan rinci kepada karyawan mengenai manfaat THR dan komponen-komponennya untuk menghindari ekspektasi yang tidak realistis dan melakukan evaluasi imbalan total dengan memastikan bahwa imbalan total yang diberikan seimbang dan kompetitif dalam industri.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan yang berkinerja tinggi untuk memperkuat motivasi mereka. menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas dan dukung pertumbuhan profesional mereka. Memasilitasi keseimbangan

kerja-hidup dengan fleksibilitas jadwal dan program kesejahteraan, dan memfasilitasi saluran komunikasi terbuka untuk mendengar masukan dan kebutuhan karyawan.

4. Disarankan bagi pimpinan untuk melakukan survei kepuasan karyawan untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin ada dan mencari solusi yang sesuai. Menawarkan jalur pengembangan karir yang jelas dan peluang promosi, sehingga karyawan memiliki tujuan jangka panjang di perusahaan. Memastikan manajemen mendukung dan memahami kebutuhan serta aspirasi karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Melakukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan merangsang pertumbuhan profesional dan menyediakan program kesejahteraan yang mencakup keseimbangan kerja-hidup, dukungan kesehatan mental, dan manfaat karyawan yang menarik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Atkinson, R. L. (2018). *Pengantar Psikologi, Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma*. Tangerang; Interkasara.
- Abdiyanto, et al.2023. *The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan)*. *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. *Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification*. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). *Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases*. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012036)*. IOP Publishing.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoyo, M. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, M. T. E. (2019). *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.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries*. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268)*. IOP Publishing.

- Namawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- 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. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mobley. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta; Salemba Empat
- Mondy, R. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. *IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES*.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). *The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). *Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Riley. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yokyakarta; Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). *Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). *Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). *DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES*.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). *The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). *Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). *POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION*.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Setiawan, N., Indrawan, M.I., & Wakhyuni, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV. Manhaji
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). *Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of*

*Water Meter. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.*

## **JURNAL**

Angellika, K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Grand Inna Bali Beach. *EMAS*, 3(10), 47-56.

Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).

Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 95-109.

Dasopang, K. H., Nurlaila, N., & Harahap, R. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat dan Uni Pelayanan Cabbang (UPC) Kotapinang). *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(1), 1-8.

Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 1076-1088

Khotimah, R. K., & Partina, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).

Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

Mabrur, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Wahana Jaya Kirana Di Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, 10(1), 56-65.

Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464.

- Nasution, M. K. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Intrias Mandiri Sejati Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)*.
- Pegia, Z. S. P., & Nuvriasari, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 6(4)*, 843-856.
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 12(2)*, 194-205.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Spbu 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3)*.
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Liebra Permana. *Prosiding HUBISINTEK, 2(1)*, 1113-1113.
- Setiawan, N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT, 8(2)*, 79-86.
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools, 11(1)*, 165-174.
- Setiawan, N., Hasibuan, H. A., & Setiawan, A. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Efektivitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Basarnas Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, 1(2)*, 77-84.
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *Human Resources, 2*, 15-16.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance with Variable Control as Moderating on Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management, 1(3)*, 102-111.
- Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *JURNAL PIONIR, 7(2)*.