

**PENGARUH *JOB STRES*, *JOB SATISFACTION* DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(Studi Empiris Pada Karyawan Laboratorium Cito Cabang  
Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat S-1**



Disusun Oleh:  
**Ardian Dwi Chandra**  
NPM. 19.0101.0021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2023**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan adalah elemen penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan ditentukan dengan salah satu elemen sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan menjadi faktor terpenting dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut berarti harus ada perekrutan yang baik dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan selalu mengalami hambatan dalam setiap proses produksi yang dilakukan. Hambatan tersebut merupakan keinginan keluar karyawan dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini sangat terkait dengan stres yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja (*job stress*) dan rasa puas karyawan dalam bekerja (*job satisfaction*) (Harter, 2013:268-270).

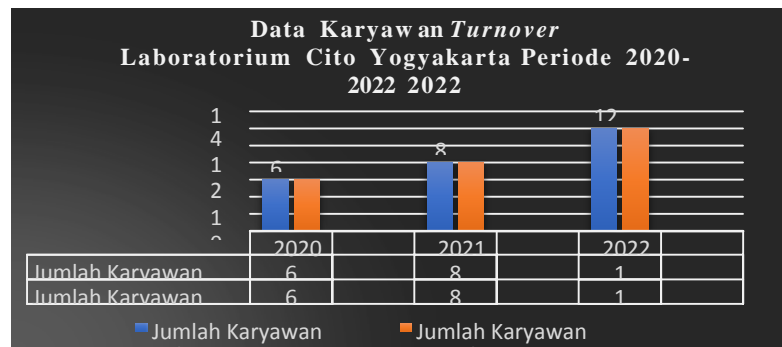
Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seorang karyawan adalah *job stres*, *job satisfaction*, dan Kompensasi. Dari masing – masing faktor tersebut ada keterkaitan satu sama lain dan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Stres dalam bekerja (*job stress*) adalah suatu perasaan yang ada dalam diri seorang pekerja yang akan memberikan dampak terhadap perusahaan dan akan memberikan kepuasan atas pencapaian kerja yang dilakukan (Chaudhry, 2014:212-221). Stres tingkat tinggi yang mempengaruhi seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar dapat membuat karyawan keluar dari

pekerjaannya. Semakin tinggi stres akan mengakibatkan penurunan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan akan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Faktor berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *Job satisfaction* di mana kondisi yang membuat bahagia karyawan dalam bekerja (Handoko, 2017:133). Karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan bekerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Harter, 2013:268-270). Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap mendapatkan pekerjaan lain dengan lebih baik (Richardson, 2013:789-800). Dan faktor yang terakhir adalah kompensasi (*compensation*) yang melingkupi suatu imbalan berupa finansial, jasa dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta bergerak dalam bidang bisnis jasa kesehatan. Perusahaan tersebut memberikan layanan jasa kesehatan di bidang diagnostik laboratorium dan medical check-up. Dimana orang – orang ingin mengetahui kesehatan tubuhnya yaitu melalui medical check-up laboratorium dengan alat – alat yang sudah terkalibrasi tiap tahunnya. Pemeriksaan medical check-up tersebut meliputi pemeriksaan darah, urin, pemeriksaan dokter, dan pemeriksaan penunjang seperti rontgen, treadmill, rekam jantung bahkan pemeriksaan covid 19. Adapun pelanggan atau mitra

kerja dari Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta di antaranya yaitu beberapa rumah sakit yang tidak bisa mengerjakan sendiri pemeriksaan laboratoriumnya dan perusahaan - perusahaan yang membutuhkan *medical chek-up* untuk para karyawannya. Laboratorium Cito Yogyakarta mempunyai karyawan sebanyak 85 orang yang terdiri dari divisi analisis laboratorium, divisi pelayanan, divisi marketing, divisi administrasi GCU, dan divisi umum.

Dari tahun 2020 – 2022 perusahaan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta mengalami keluar masuknya karyawan atau dalam hal ini *turnover* karyawan. Data yang di sajikan di bawah ini di ambil dari monografi Laboratorium Cito Yogyakarta yang berupa *turnover* karyawan yang *risgn* atau keluar masuk dari tahun 2020 – 2022 terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut dapat menghambat oprasional perusahaan. Dimana pihak perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun terus melakukan *recruitment* dan *On The Job Trainning (OJT)*. Hal ini membutuhkan biaya oprasioanl lebih banyak dan waktu yang cukup lama untuk melancarkan kembali oprasional yang telah terhambat akibat kekosangan karyawan yang *risgn*. Dimana dalam hal tersebut menjadi fenomena dalam penelitian ini. Berikut tabel di bawah adalah data monografi *turnover intention* di perusahaan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta yang telah di berikan langsung oleh kepala bagian SDM.



**Gambar Grafik 1.1**

**Data Karyawan Turnover Intention Periode 2020 - 2022**

Sumber : Kabag SDM Laboratorium Cito

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya dari Yunita Rahayu (2021) yang berjudul “Pengaruh *Job stres*, *Job satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Syariah Bogor” yang manaperbedaan Pertama pada penelitian yang saya buat yaitu menambahkan satu variabel Kompensasi kemudian perbedaan yang Kedua pada objek penelitian di mana penelitian pertama di Hotel Syariah Bogor sedangkan penelitian sekarang pada analis kesehatan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta. Maka berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job stres*, *Job satisfaction* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta)**”.

## B. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *job stres*, *job satisfaction*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta?
2. Apakah *job stres* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, antara lain:

1. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *job stres*, *job satisfaction*, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.
2. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.
3. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.
4. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.

## **D. Kontribusi Penelitian**

### **1. Bagi Akademisi**

Keinginan hasil dari penelitian ini dapat membantu bagi peneliti berikutnya yang di buktikan secara empiris serta dapat di jadikan bahan literatur selanjutnya.

### **2. Bagi Praktis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan terkait dengan *job stress*, *job satisfaction*, dan kompensasi terhadap tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut serta diharapkan berguna untuk kajian atau informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab satu skripsi ini berisi tentang informasi yang ditunjukkan kepada pembaca terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

Bab dua berisi tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini sehingga menjadi acuan teori dalam penelitian. Terdapat telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab tiga ini berisi tentang pemaparan terkait metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data yang terdiri dari jenis, sumber

data, serta teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian mengenai deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang dijelaskan secara detail.

#### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab empat dijelaskan tentang deskripsi dari objek penelitian, analisis data yang berisi terkait deskripsi responden, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji model serta uji hipotesis dan pembahasan dari masing-masing hasil dalam penelitian.

#### **Bab V : Kesimpulan**

Pada bab lima akan dijelaskan mengenai penyajian kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Atribusi**

Fritz Heider adalah salah satu ahli psikologi yang pertama kali mendefinisikan istilah atribusi. Kemudian Bernard Weiner mengembangkan teori atribusi tersebut. Teori ini membahas tentang bagaimana individu menarik kesimpulan tentang penyebab dari suatu perilaku, baik itu perilaku dirinya maupun perilaku seseorang (termasuk organisasi) lainnya. Dari tulisan Heath dan McDermott, dapat dideskripsikan beberapa asumsi teori atribusi yang dirumuskan Heider dan Weiner, yaitu: (i) individu cenderung ingin mengetahui penyebab perilaku yang mereka lihat; (ii) individu menggunakan proses sistematis dalam menjelaskan perilaku; (iii) sekali atribut dibuat, atribut itu memengaruhi perasaan dan perilaku berikutnya; (iv) individu memiliki alasan untuk membangun impresinya terhadap orang lain. Impresi ini terbangun melalui tiga tahap : mengamati perilaku, menentukan apakah perilaku tersebut dilakukan sengaja atau tidak, dan mengkategorikan perilaku tersebut sebagai perilaku yang didorong oleh motivasi internal atau eksternal (Kriyantono, 2017).

Menurut Fritz Heider (1958) dalam Murti & Utami (2021) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi adalah sebuah kerangka kerja guna memahami bagaimana cara setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku

orang lain. Atribusi sebagai penilaian kausalitas menjelaskan tentang penyebab perilaku individu disebabkan oleh dua faktor, personal dan impersonal. Maksud dari personal adalah perilaku individu yang disebabkan dari faktor internal individu tersebut, sedangkan impersonal adalah perilaku individu disebabkan dari faktor eksternal individu. Teori ini juga mengacu tentang bagaimana seorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal maupun eksternal. Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal.

Kekuatan internal (*Internal Forces*) yaitu faktor yang berasal dari seseorang contohnya kemampuan, pengetahuan atau usaha sedangkan kekuatan eksternal (*External Forces*) yaitu faktor yang berasal dari luar contohnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap *turnover intention* individu, misal dalam tingkat *job stres* terlalu tinggi, tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan rendah oleh karyawan hingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya masing masing. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dimana *job stres* termasuk kedalam faktor internal sedangkan *job satisfaction* dan kompensasi merupakan faktor eksternal dari karyawan.

## **2. *Turnover intention***

*Turnover intention* merupakan bentuk dari sikap karyawan yang

akan meninggalkan perusahaan dimana tindakan tersebut belum terealisasi (Chen et al., 2014; Sutanto & Gunawan, 2017; Putri & Prasetyo, 2017). *Turnover intention* merupakan suatu keinginan dalam diri karyawan yang perlu dicegah agar tidak terjadi turnover yang sesungguhnya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak negative kepada perusahaan. Seperti yang dikatakan Waspodo et al., (2017) perusahaan akan kehilangan kualitas dan kemampuan sumber dayamanusia dan butuh waktu yang tidak sebentar dan biaya yang baru bagi perusahaan untuk menggantikan karyawan tersebut. Diperkuat oleh Sutanto dan Gunawan (2017) yang mengatakan bahwa *turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan untuk kehilangan karyawan. Perilaku *turnover* akan mempengaruhi jalannya operasional perusahaan, dimana karyawan yang keluar maupun pindah kerja akan mengganggu efektivitas kinerja perusahaan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan yang keluar mengharuskan perusahaan untuk cepat mencari penggantinya, hal ini akan membutuhkan waktu yang lama. Dengan adanya karyawan yang keluar perusahaan juga akan mengalami kerugian-kerugian, dimana perusahaan akan mengeluarkan biaya seperti uang pesangon bagi karyawan yang keluar maupun biaya pelatihan bagi karyawan baru. Perusahaan juga akan mendapat kerugian kehilangan yang karyawan yang baik serta membutuhkan waktu untuk mengembangkan kemampuan yang baru.

Harnoto (2012) menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar

atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu. Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari turnover. Model konseptual dan model empiris tentang *turnover intention* memberikan dukungan kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (actual behavior) (Lee & Mowday, O’ Reilly & Cadwell) dalam Pare and Trembaly (2001:1-3). Sementara itu menurut Steel (2002) dalam Mueller (2019:2), “penelitian mengenai proses turnover sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota perusahaan”. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle (1984) dalam Robbins, S.P (2017) “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi turnover lebih baik daripada pengekspresian perasaan terhadap pekerjaan”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan individu yang secara sadar dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang. *Turnover* dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara

sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), turnover dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :

1. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
2. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

b. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena lay off.

### 3. *Job stress (XI)*

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan

fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018 : 89).

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik tempat kerja, lingkungan kantor, maupun hubungan sosial di lingkungan kerja, aturan yang dikeluarkan oleh manajemen maupun waktu yang diberikan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi, maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa stres kerja memiliki indikator yang berisikan sebagai berikut:

- a. Beban kerja, beban pekerjaan yang mungkin dirasa berlebihan yang dialami karyawan.
- b. Sikap pimpinan, tekanan yang dialami karyawan terhadap tugas yang diberikan dengan banyak aturan.
- c. Waktu kerja, jumlah waktu karyawan bekerja tidak sesuai dengan hasil yang didapatkannya.
- d. Konflik, permasalahan baik personal maupun kelompok sering kali membuat seseorang mengalami stres kerja.

#### **4. *Job satisfaction* (X2)**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2017:150). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual.

Setiap individu memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana karyawan pandang dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa usaha yang telah dikeluarkan dan hasil yang didapatkan dari usaha tersebut kedua-duanya dirasa adil dan pantas untuk dibuktikan dengan hasil kerja yang terbaik. Hal serupa juga dikemukakan dalam teori keseimbangan (*equity theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keseimbangan (*equity*) atau tidak terhadap suatu pekerjaan (Wexley et al., 2005:89). Menurut teori ini *equity* terdiri dari empat elemen, yaitu:

- a. *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. *Outcomes* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. *Comparison Persons* yaitu Kepada atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – outcomes* yang dimilikinya.
- d. *Comparisons Persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di

waktu lampau.

## 5. Kompensasi (X3)

Handoko (2017:155) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal serupa diungkap oleh Subekhi dan Jauhar (2013:175) “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu”. Hasibuan (2017:118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Rivai dan Sagala (2016) “terdapat dua macam kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang”. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan. Menurut Simamora (2015: 445) indikator – indikator tersebut diantaranya adalah :

### a. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat



harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

d. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet.

## B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Yunita Rahayu (2021), meneliti mengenai Pengaruh *Job stress* Dan *Job satisfaction* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Syariah Bogor. Metode analisis data yang digunakan ialah Metode deskriptif kuantitatif, alat analisis regresi logistik, uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan Lompoliu et al., (2020) terkait Job Insecurty, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan jumlah sampel 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini job stres secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muaja et al., (2020) Terkait Pengaruh Organizational Citizensip Behavior (OCB), Job Satisfction, Dan Affective Comitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Asosiatif, alat analisis liner berganda, uji F, uji t. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa Job satisfaction berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Mufidah et al., (2020) terkait Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada

Karyawan EF Sinergy Consultant. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan tetap EF Sinergy Consultant. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Madison et al., (2023) terkait Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Pegawai PT. Goodyear Indonesia TBK Bogor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan cara random sampling dengan penyebaran kuesioner berjumlah 100 responden. Kemudian di olah dengan bantuan SPSS versi 22 For Windows. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover intention.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra et al., (2022) terkait Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Pada PT. Bintang Megah Abadi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif, alat regresi liner berganda, uji validitas dan uji reliabilitas dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap turnover intention.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh *Job stress*, *Job satisfaction*, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider, *job stress* termasuk kedalam faktor eksternal sedangkan *job satisfaction* dan kompensasi termasuk kedalam faktor internal bagi karyawan. Kedua faktor inilah yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga *job stress*, *job satisfaction* dan kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan. Di mana hal tersebut berpengaruh pada jalannya oprasional dan mengeluarkan biaya yang lebih banyak untuk melakukan *recruitment dan On The Job Training* oleh bagian SDM perusahaan.

Dalam penelitian yang di lakukan Yunita Rahayu et al., (2021) dan Eka Kurnia Saputra et al., (2022) dijelaskan bahwa *job stress*, *job satisfaction*, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasar hasil penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah :

**H1 : *Job stress*, *Job satisfaction* dan Kompensasi berpengaruh terhadap Turnver Intention Karyawan**

#### 2. Pengaruh *Job stress* Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider, *job stress* termasuk kedalam faktor eksternal yang memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung,

sehingga *job stress* dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut. *Job stress* menurut Ulfa Sumitro, dkk (2009:7) adalah tingkat penyesuaian individu terhadap kondisi yang tidak menyenangkan sebagai akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan atau keinginan individu dengan tuntutan kerja yang diberikan sehingga berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis, dan perilaku anggota organisasi. Dengan adanya *job stress* pada karyawan akan berdampak buruk pada meningkatnya *turnover intention* itu sendiri, sehingga akan merugikan tempatnya bekerja. Di mana hal tersebut berpengaruh pada jalannya operasional dan mengeluarkan biaya yang lebih banyak untuk melakukan *recruitment dan On The Job Training* oleh bagian SDM perusahaan.

Dalam penelitian Yunita Rahayu et al., (2021) dan Annisa Widyawati et al., (2023) , meneliti tentang Pengaruh *Job stress* dan *Job satisfaction* Terhadap *Turnover intention*, yang mana menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah :

**H2 : *Job stress* Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover intention***

### **3. Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Turnover intention***

Berdasarkan teori atribusi yang telah di cetuskan oleh Fritz Heider, *job satisfaction* termasuk ke dalam faktor internal karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap

kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal, 2019:86).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2017:150). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan yang bersifat individual. Setiap individu memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif atau negatif dari seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya, sebagai suatu akibat interaksi seseorang dengan lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muaja et al., (2020) dan Vania et al., (2023) terkait tentang pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H3 : *Job satisfaction* Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover intention*.**

#### 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan teori atribusi yang telah di cetuskan oleh Fritz Heider, kompensasi termasuk ke dalam faktor internal karyawan, karena semua karyawan harus mempunyai rasa cukup atas kompensasi baik berupa kompensasi finansial ataupun non-finansial secara adil serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ketentuan ini mencakup lama masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, jabatan kerja dan lain sebagainya. Kompensasi punya peranan penting dalam hal penurunan *turnover intention* karyawan karena jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide-ide baru, mengembangkan ketrampilan karyawan atau mendapatkan sertifikasi profesional (Mathis dan Jackson, 2006:173). Di mana hal tersebut berpengaruh pada jalannya oprasional dan tanpa mengeluarkan biaya yang lebih banyak untuk melakukan *recruitment dan On The Job Training* oleh bagian SDM perusahaan.

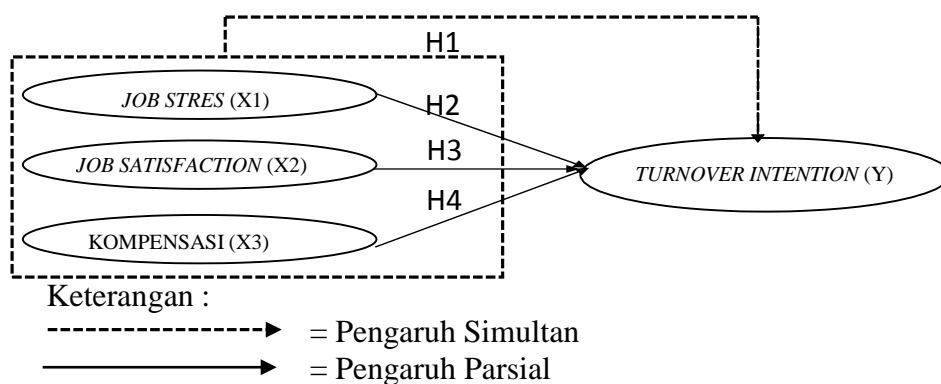
Handoko (2017:155) mengatakan kompesasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hal serupa diungkap oleh Subekhi dan Jauhar (2012:175) kompenasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu. Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut

Rivai dan Sagala (2016) terdapat dua macam kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah mampu mengurangi tingkat *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putrianti et al., (2014) dan Madison et al., (2023) terkait Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

**H4 : Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention***

#### D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan keterangan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun suatu kerangka pemikiran dengan variabel bebas atau independen yakni *job stres* (X1), *job satisfaction* (X2), kompensasi (X3). Sedangkan untuk variabel terikat atau dependen adalah *turnover intention* (Y).Maka di bawah ini model penelitiannya :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam memecahkan suatu permasalahan seseorang memerlukan data dengan menggunakan metode penelitian yang tepat, agar tujuan terlaksana sesuai keinginan. Sedangkan Syamsuddin (2015:14) mengatakan bahwa, Melalui metode yang tepat, penelitian secara terencana dan cermat akan menghasilkan fakta sebagai kenyataan. Artinya, upaya memecahkan masalah dengan menggunakan metode penelitian yang tepat akan menghasilkan data yang akurat.

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Sujarweni (2014:65) menyatakan populasi adalah jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seperti menurut Sugiyono (2016:105) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta yang berjumlah 85 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari

populasi yang ada. (Sujarweni, 2014:65). Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Non Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) *Non probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Sedangkan teknik *Purposive* sampling menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Dalam hal ini beberapa pertimbangan atau kriteria dalam penentuan sampelnya minimal bekerja selama 1 tahun dan minimal lulusan pendidikan SMA/K.

Sehingga dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Yamane dalam Sugiyono (2018:149) dengan rumus yaitu :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden  
 N = Ukuran populasi

e = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini, presisi yang di tetapkan sebesar 5% atau 0,05)

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

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,05)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,0025)}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,2125}$$

$$n = \frac{85}{1,2125}$$

$$n = 70,103$$

$n = 70$  (Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden). Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Sehingga beberapa pertimbangan tersebut antara lain :

1. Karyawan dengan minimal kerja 1 tahun, karena dalam variabel *job stres, job satisfaction* dan diperlukan adanya dasar kognitif. Adanya kriteria ini sejumlah 10 orang karyawan tidak memenuhi kriteria maka jumlah sampel menjadi 60 orang karyawan
2. Karyawan minimal lulusan SMA sederajat karena dalam tingkat kelulusan SMA sudah di anggap mampu untuk beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan.

## **B. Jenis Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala numerik (angka) yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data (Kuncoro, 2013:145).

### **2. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, data primer sendiri data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung (Sugiyono, 2014:131) Menurut Kuncoro (2013:148) data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.

Selanjutnya data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah di kumpulkan dan di olah pihak lain. Menurut Uma sekaran (2017) data sekunder data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah diolah. Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan data *turnover* karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta pada tahun 2020 - 2022.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:193) metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini memakai pernyataan yang sifatnya tertutup, dimana responden sudah diberi alternative pilihan jawaban pertsetujuan disetiap pernyataan. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan mengenai *Job stress* (X1), *Job satisfaction* (X2), Kompensasi (X3) dan *Turnover Intention* (Y1). Yang mana dalam penyebarannya menggunakan internet dalam hal ini melalui *Gform* atau *Google Form*.

### C. Variabel Penelitian dan Metode Pengukuran Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dan munculnya variabel dependen. Penelitiann ini menggunakan variabel independen *job stres*, *job satisfaction*, dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen *turnover intention*

## 2. Metode Pengukuran Variabel

Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:152) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1. = Sangat Tidak Setuju ( STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Kurang Setuju (KS)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

### D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Menurut Wahab (2016), definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Berikut penjelasannya :

#### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku

dalam investigasi (Sekaran, 2015:57). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. *Turnover Intention* merupakan pekerja dimana memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain atau berpindah dari tempat saat ini bekerja. *Turnover Intention* pada Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta sangat menghambat dalam kegiatan oprasional yang mana perusahaan membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang lebih banyak untuk melancarkan kembali oprasional yang telah terhambat akibat *turnover intention*. Ada beberapa indikator dalam *turnover intention* menurut Sekaran (2015:57) antara lain :

- 1) Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan yang sedang di jalani (*thoughts of quitting*).
- 2) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).
- 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru (*intention to search of another job*).

## **2. Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan setiap unit kenaikannya dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau kenaikan dalam variabel terikat. Dengan kata lain variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas (Sekaran, 2015:58). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job stress* (X1), *Job satisfaction* (X2),

Kompensasi (X3). Berikut adalah definisi masing-masing variabel :

**a. *Job stress* (X1)**

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus menerus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Tingkat *Job Stres* yang tinggi pada perusahaan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta berdampak pada karyawan yang ini melakukan *turnover intention*. *Job Stres* mempunyai beberapa indikator menurut Irham Fahmi (2016:214) di antaranya :

- a) Beban kerja
- b) Sikap pimpinan
- c) Waktu kerja
- d) Konflik

**b. *Job satisfaction* (X2)**

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. *Job Satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Peran perusahaan disini sangat penting untuk memberikan rasa puas terhadap karyawan agar berpandangan bahwa kerja mereka tidak menjadi beban dan merasa senang setiap melakukan pekerjaan yang baru Dalam hal ini beberapa indikator



dari *job satisfaction* menurut Sutrisno (2017:75) di antaranya :

- a) Kesesuaian pekerjaan
- b) Upah dan promosi
- c) Kondisik fisik lingkungan kerja
- d) *Benefit* karyawan

**c. Kompensasi (X3)**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:155). Laboratoriu Cito Cabang Yogyakarta terus menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pertimbangan tertentu seperti halnya mempertimbangkan kinerja yang di hasilkan dan pendapatan cabang yang baik. Menurut Simamora (2015: 445) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

- a) Upah dan Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

**E. Metode Analisis Data**

**1. Uji Kualitas Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:97), uji validitas berfungsi untuk mengukur tingkat keabsahan atau kevalidan suatu kuesioner.

Penelitian ini uji validitasnya menggunakan analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA), yang digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Selain itu juga digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid. Apabila dilihat dari nilai *Kaiser MeyerOlkin*/(KMO)  $> 0,50$  serta signifikansi Barlett's Test  $< 0,50$  variabel masih bisa dianalisis lebih lanjut. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* nya  $> 0,7$  untuk penelitian *confirmatory* dan selanjutnya dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*), dimana nilai AVE dikatakan baik apabila memiliki nilai  $> 0,50$  (Aryanto, A., et al., 2021).

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

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan ciri dari variabel. sebuah kuesioner dianggap layak jika jawaban responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil (Ghozali, 2018:99). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten hasil pengukuran, keandalan tes mengacu pada tingkat stabilitas,

konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi. Item kuesioner dianggap berlaku jika cronbach's alpha > 0,70 dan dikatakan tidak layak atau tidak berlaku apabila nilai Cronbach's alpha < 0,70 (Ghozali, 2016).

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25.0 dengan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari faktor - faktor dalam penelitian pada Sugiyono (2018 : 270). Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

X1 = *Job stress*

X2 = *Job satisfaction*

X3 = Kompensasi

B1 = Koefisien regresi *Job stress*

B2 = Koefisien regresi *Job satisfaction*

B3 = Koefisien regresi Kompensasi

E = Error

## F. Uji Hipotesis Multipel

### 1. Uji R<sup>2</sup> ( Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati angka satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Maka dalam hal ini pengecekan dilakukan dengan menggunakan adjusted  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1. Apabila angka adjusted  $R^2$  mendekati angka 1 artinya kapabilitas dari model adalah baik.

## **2. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F merupakan uji kelayakan model yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit dan layak sebagai model penelitian (Ghozali, 2018:98). Tingkat signifikansi dalam uji simultan ini adalah sebesar 5% ataupun dengan tingkat kepercayaan 95% serta derajat kebebasan pembilang ( $df_1$ ) =  $k-1$  dan

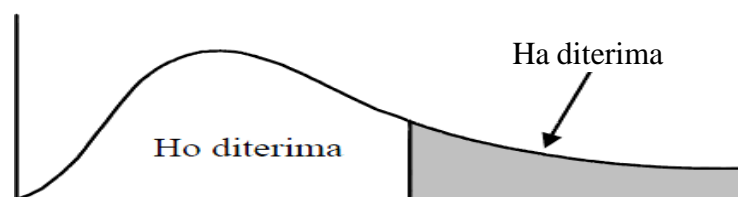
kebebasan penyebut ( $df_2$ ) =  $n-k-1$ , “ $n$ ” adalah jumlah observasi, “ $k$ ” adalah jumlah variabel independen yakni 3 variabel. Penentuan ini dapat dilihat pada nilai  $F$  di tabel ANOVA, kriteria

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_o : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Cara yang digunakan dalam membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel sebagai berikut :

- a. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1**  
**Kurva Uji F**

### 3. Uji t (Partial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dibutuhkan uji statistik secara parsial, yaitu uji t. Uji statistik ini bertujuan untuk mengetahui seberapa

jauh suatu variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Perhitungan kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  tingkat kesalahan 0,05. Dasar pengembalian keputusan dalam uji t adalah :

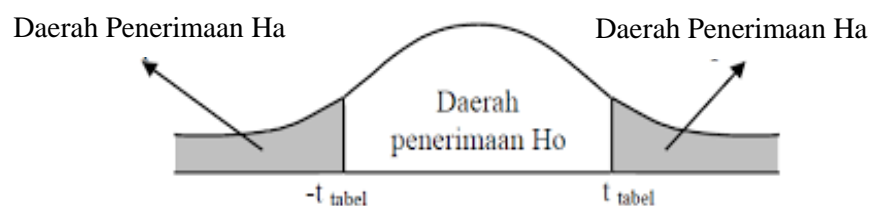
$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_o : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai  $t$  tabel menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Penentuan ini dapat dilihat pada nilai  $t$  di dalam tabel Coefficients, kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai Pvalue signifikansi  $>$  0,05, maka hipotesis ditolak atau tidak terdukung. Yang mana, hipotesis tidak dapat diterima, mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai Pvalue signifikansi  $<$  0,05, maka hipotesis diterima atau terdukung. Yang mana, hipotesis diterima berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Gambar 3.2**  
**Kurva Uji t**



## **BAB V KESIMPULAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel dependent *Turnover Intention* dipengaruhi oleh ketiga variabel independen *job stres*, *job satisfaction*, dan kompensasi yang berkontribusi secara proporsional pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta yang memiliki instrument penelitian yang dikatakan valid dan reliabel.
2. Variabel dependent *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel independen *Job Stress* yang berpengaruh positif pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.
3. Variabel dependent *Turnover Intention* tidak dipengaruhi oleh variabel independen *Job Satisfaction* pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.
4. Variabel dependent *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel independen Kompensasi yang berpengaruh negatif pada karyawan Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan dengan minimal kerja 1 tahun, karena dalam variabel *job stres* diperlukan adanya dasar kognitif. Adanya kriteria ini sejumlah 10 orang karyawan tidak memenuhi kriteria maka jumlah sampel menjadi hanya 60 orang karyawan.

2. Penelitian hanya dilakukan melalui *google form* sehingga hasil penelitian kurang maksimal.

### C. Saran

Berdasarkan simpulan yang sudah dilakukan diatas, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Pihak Laboratorium Cito Cabang Yogyakarta agar dapat memperhatikan secara proporsional dari semua variable sehingga dapat meminimalkan biaya oprasional dan *On The Job Training*. Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan perlu memperhatikan dan memutuskan kebijakan yang adil mengenai *job description* dan pemberian kompensasi guna mencegah *job stress* pada karyawan serta memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* tidak mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi, menambah pengetahuan bagi penelitian berikutnya agar menggunakan faktor lainnya yang mampu mempengaruhi tingginya *turnover intention* di perusahaan. Sedangkan untuk variabel *job stress* dan kompensasi peneliti selanjutnya diharapkan agar memperhatikan indikator yang ada. Selanjutnya perlu dilakukan pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek penelitian agar hasil penelitian lebih kredibel.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. (1986). *Strategic Management of Turnover : a model for the health service administrator*, Health Care Manage Review, Vol.11 (2), pp61-71.
- Chaudhry, A. Q. (2014). *The Relationship Between Occupational Stress And Job satisfaction: The Case Of Pakistani Universities*. International Education Studies , volume 5 (8), 212– 221.
- Cranny and Samad. (2013). *The Association Of Affective And Continuance Commitment With Correctional Job satisfaction*. The Social Science Journal, 195-203.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Faslah. (2013). *The Purpose Of This Research Is To Get A Valid And Reliable Data Or Fact , To Know The Correlations Between Job Involvement With Turnover intention To Employee PT . Garda Trimitra Utama , Jakarta. He Analysis Test By Finding Regression Equation , That I , volume 8 (10), 146– 151.*
- Gagne. (2009). *The Influence Of Job satisfaction And Organizational Commitment On Turnover intention*. Procedia- Social And Behavioral Sciences, 97: 201-208.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Harnoto. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan di PT. INDOSPRING*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2012
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harter, J. K. (2013). *Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis*. Jurnal Of Applied Psychology , volume 87 (2), 268-270.
- Jogiyanto. (2017). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis*

*Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.

- Judge, Timothy, et al. (2010). *The Relationship Between Pay And Job satisfaction:A Meta- Analysis Of The Literature*. Journal Of Vocational Behaviour, 77:157-167.
- Kalbers, Lawrence and William J. Cenkner. (2007). *Organizational Commitment And Auditors In Public Accounting*. Managerial Auditing Journal, Vol. 22 Iss 4 pp. 354 – 375.
- Kriyantono, R. (2017). *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Kuncoro, Mudrajad dan Hardani Wibi, (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga, 145.
- Kuvas. 2006. *Career Growth Opportunities And Employee Turnover intentions in Public Accounting Firms*. The British Accounting Review. 145 138- 148.
- Lambert, Eric. (2013). *The Association Of Affective And Continuance Commitment With Correctional Job satisfaction*. The Social Science Journal, 195-203.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muller, Max. 2019. *Essentials of Inventory Management*. Australia : HarperCollins
- Richardson. (2013). *Perceived Organizational Support's and Role In Stressors-Strain Relationship*. Managerial Psychology, volume 23 (8),789– 800.
- Ridlo. (2012). *Turnover Karyawan “ Kajian Literatur “*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sagala, Syaiful. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subki, M., & Afrida. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan*

*Kerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Balai Kota Banda Aceh). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 1(2). 2598- 635X*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 110-145.

Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 60–65.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Widyantara. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan*. Bali. Skripsi. Universitas Udayana Bali. Fakultas Ilmu Administrasi.