

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Jezhan Muhammad Ridho
NPM. 18.0101.0133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Jezhan Muhammad Ridho
NPM. 18.0101.0133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam menggerakkan roda perusahaan, maka harus di kelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja karyawan yang maksimal sehingga di butuhkan dorongan dari berbagai pihak untuk mewujudkannya tujuan perusahaan.

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Wikipedia, 2021). *Turnover Intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Lestari & Mujiati, 2018). Hal ini juga didukung oleh yang mengatakan bahwa *voluntary turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan (Mawadati & Saputra, 2020) .

Menurut (Susilo & Satrya, 2019) , *voluntary turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*. Keinginan berpindah ini harus

disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat turnover tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, dan harus dikontrol sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan (Susilo & Satrya, 2019). Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut, hendak disertai oleh alasan-alasan yang jelas pada waktu yang tepat, agar perusahaan siap dan dapat mencari penggantinya. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri (Arnanta & Utama, 2017). Dalam hal ini perusahaan harus

memperhatikan aspek-aspek penting yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* seperti kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi.

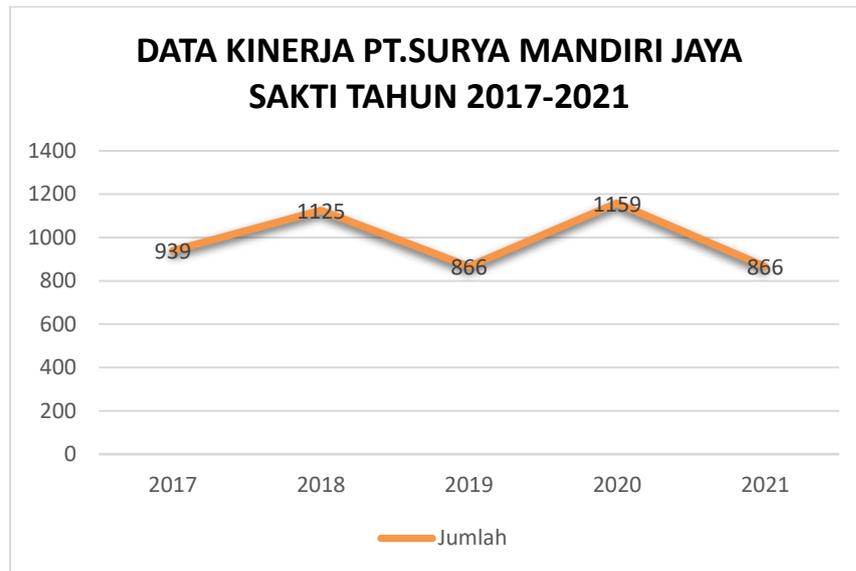
Faktor pertama yang berpengaruh adalah kepuasan kerja menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Nasution, 2017). Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempatnya bekerja (Mawadati & Saputra, 2020). Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan keluarnya karyawan pada perusahaan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan indikator yang telah disebutkan, menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja, kemudian akan mengarah pada usaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik (Mawadati & Saputra, 2020). Dari penelitian sebelumnya yang disusun oleh (Ibrahim & Suhariadi, 2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji regresi berganda kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Satrya, 2019) juga menemukan adanya kolerasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Masih terdapat perbedaan hasil penelitian tentang kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Faktor kedua adalah stres kerja. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dan turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan cenderung meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Rismayanti et al., 2018). (Rijasawitri & Suana, 2020) mengatakan bahwa stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Menurut (Novi & Susanti, 2020) stres kerja merupakan keadaan dinamik yang mana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan, ataupun resource yang berkaitan dengan rasa inginnya orang itu beserta hasil kerjanya dinilai tidak pasti atau penting. Jadi, stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam (Pranata & Ketut Netra, 2019). Jadi, tingginya tingkat stres kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingginya tingkat turnover pada organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novi & Susanti, 2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar, stress kerja berpengaruh *negative* pada kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar dan kepuasan kerja berpengaruh *negative* pada *turnover intention* agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar. Berbeda dengan hasil penelitian dari menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Faktor ketiga adalah kompensasi Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Saputra et al., 2022). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Novi & Susanti, 2020). Menurut (Suartina, 2021), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan in-sentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghar-gaan. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Novi & Susanti, 2020). Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkat-kan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Jika kompensasi yang tidak memuaskan terhadap hasil kerja baik secara finansial maupun non finansial dan perusahaan tidak bisa memberikan hal yang dituntut oleh karyawan maka karyawan cenderung memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari lapangan pekerjaan lain diluar sana yang menawarkan

pemberian kompensasi yang lebih besar. Pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika (Novi & Susanti, 2020). Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa secara parsial, variable kompensasi mempunyai pengaruh *negative* dan signifikan terhadap variable *turnover intention* (Astuti & Dewi, 2022).

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Mandiri Jaya Sakti yang merupakan perusahaan manufaktur kayu yang mengekspor produknya hingga ke luar negeri dan mempunyai sertifikat Indonesian Legal, Mutu Certification International dan Komite Sertifikat Nasional. PT Surya Mandiri Jaya Sakti bekerjasama dengan kotak media dalam project Website Development dengan tema flatdesign dan elegance. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga harus menciptakan kedisiplinan kerja yang baik, agar tidak mendapatkan punishment atau hukuman, dan serta kompensasi yang selalu menjanjikan dalam bekerja.



Sumber:olah data (2021)

Gambar 1. 1 Data Turnover PT. Surya Mandiri Jaya Sakti

Berdasarkan gambar 1 Fenomena terjadi pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti yaitu tingkat turnover dalam 5 tahun terakhir. Terjadi peningkatan jumlah karyawan sebesar 19,8% pada tahun 2018. Hal ini terjadi dikarenakan pada tahun 2017 terdapat 939 karyawan dan mengalami peningkatan menjadi 1.125 karyawan di tahun 2018. Namun, pada tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 22,84% dengan jumlah karyawan 866, lalu untuk tahun 2020 mengalami peningkatan karyawan menjadi 1159 karyawan, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan karyawan menjadi seperti tahun sebelumnya yaitu dengan jumlah 866, dikarenakan adanya Wabah Penyakit Covid-19 maka dari itu pihak perusahaan mengurangi jumlah karyawan. Jumlah karyawan yang tidak stabil ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti. Semakin banyak jumlah karyawan maka akan meningkatkan produktivitas dan sebaliknya jika jumlah karyawan menurun maka

produktivitas PT. Surya Mandiri Jaya Sakti juga akan menurun. Tidak hanya itu motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang unggul dan kompetitif, hal ini dapat digunakan untuk bertahan didalam persaingan yang ketat ini. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat pada tingkat pengetahuan ataupun informasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Penelitian ini menggabungkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Mawadati & Saputra, 2020). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan semua variabel yang digunakan oleh penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover Intention karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, menambah variabel kompensasi sesuai dengan penelitian (Astuti & Dewi, 2022), penambahan variabel kompensasi penting diperlukan karena dengan adanya kompensasi yang adil maka karyawan akan termotivasi dan tidak memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang).**

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *Turnover Intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap *Turnover Intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat praktis

- Hasil penelitian ini dapat memberikan analisa pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti.
- Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan bahan masukan untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa

literatur atau pustaka seperti teori kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi dan *Turnover Intention* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional, uji data dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut (Fritz Heider dalam Luthans, 2005:182) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Irfandiansyah et al., 2019). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Menurut (Hestanto, n.d.) perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor

yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti faktor kemampuan usaha dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Pada teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel tempat pengendalian. Variabel tersebut terdiri atas dua komponen, yaitu tempat pengendalian internal dan tempat pengendalian eksternal. Tempat pengendalian internal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa dia mampu secara personal memengaruhi kinerja serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usahanya. Sementara tempat pengendalian eksternal adalah perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendalinya.

Teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Teori ini memberikan perhatian pada bagaimana seseorang sesungguhnya bertingkah laku. Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita memahami tingkah laku kita dan orang lain. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal dengan dispositional attributions dan situational attributions. Dijelaskan lebih lanjut oleh (Pratiwi et al., 2020) dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seorang seperti kepribadian profesionalisme, independensi, dan kompetensi. Sedangkan situational attributions atau penyebab eksternal yang

mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seorang melakukan perbuatan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku. Pengaruh perilaku seorang inilah yang diyakini dapat membuat seorang auditor dapat berlaku independen atau sebaliknya.

2. Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*, *Turnover intention* didefinisikan sebagai penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) yang dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit job* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pe-mecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Widjaja (2008) juga menjelaskan bahwa turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah untuk pekerjaan

lain dari tempat dimana mereka bekerja pada saat ini.. Sedangkan menurut (Pratiwi et al., 2020) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendefinisian *turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan (Gillies dalam Sofia et.al, 2019).

a. *Aspek Turnover Intention*

Mobley (1978) menyatakan indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

- 1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- 2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*). Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (dalam Alfiyah, 2013) adalah:

a) Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b) Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan turnover. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

e) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikasi terjadinya *turnover intention* adalah adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan, absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun perilaku positif yang berbeda dari biasanya, ada kesempatan untuk meninggalkan organisasi, ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan

meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah atau turnover intention. Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- 1) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- 2) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- 3) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab turnover menurut Mobley (2011) adalah faktor individual yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

Kepuasan kerja, yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya, komitmen kerja, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.

3. **Kepuasan Kerja**

Pengertian Kepuasan Kerja (Rismayanti et al., 2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Handoko, 2020) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sementara itu kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang karyawan harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya karyawan peroleh dari hasil (Handoko, 2020). Menurut (Suhanto, 2019) memberikan definisi lain yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau

supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan menyenangkan dan perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Sikap ini kemudian ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

a. Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Handoko, 2020) ditunjukkan oleh tiga aspek antara lain:

- 1) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan mencakup berbagai aspek dari disiplin yaitu disiplin tepat waktu, absensi, tidak melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada jam bekerja dan lain-lain. Panoraga menambahkan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Handoko, 2020).
- 2) Moral kerja Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut menurut (Tirtayasa & Harahap, 2020). Moral kerja ditunjukkan dengan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, disiplin dan

maksimal (Handoko, 2020). Moral menandakan adanya ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Juga merupakan sikap riang gembira, penuh kepercayaan dan memuaskan.

- 3) Prestasi Kerja Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Handoko, 2020). Dharma mengemukakan bahwa, pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan tiga hal, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu Berdasarkan uraian tentang aspek-aspek di atas menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kedisiplinan, moral kerja, prestasi kerja, isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan atasan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Arif et al., 2019) terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian.

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

- 2) Rasa adil

Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

3) Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

4) Satisfiers

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Fitriani et al., 2020) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor yang terkait dengan pegawai

a) Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b) Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c) Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d) Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e) Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f) Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g) Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

- 2) Faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
 - a) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - b) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
 - c) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum di antara para pegawai.
 - d) Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
- 3) Faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri
 - a) Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisinya memadai. Cahaya,

ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b) Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c) Hubungan dengan rekan kerja

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d) Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e) Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

4. Stres Kerja

Pengertian stres kerja Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Tanjung & Hutagalung, 2018). Stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Aswan & Waruwu, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2020).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya seperti produktivitas menurun, tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan. Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses fikiran dan kondisi seseorang dimana subjek terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi pada diri subjek seperti absensi meningkat, turunnya produktivitas kerja, sering meninggalkan tempat kerja dan sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan.

a. Aspek-aspek Stres Kerja Secara umum

Seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, meliputi gejala fisik, psikologis dan perilaku (Rijasawitri & Suana, 2020), yakni :

- 1) Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda pekerjaan.
- 3) Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur. Beehr dan Newman (1978) dalam (Muri et al., 2019) mengategorikan gejala stres ke dalam beberapa aspek, yaitu :
 - a) kecemasan dan ketegangan

- b) bingung, marah dan sensitif
- c) menunda atau menghindari pekerjaan
- d) prestasi dan produktivitas menurun
- e) meningkatnya frekuensi absensi
- f) meningkatnya agresifitas
- g) menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

b. Indikator-indikator stress kerja

Menurut Hariandja (2007), dapat dibagi dalam tiga yaitu :

- 1) Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung, tekanan darah meningkat, sakit perut, dan sakit kepala
- 2) Indikator pada psikologis, meliputi: cepat marah, ketegangan kerja, kegelisahan kerja, dan kebosanan kerja.
- 3) Indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, sulit tidur, absensi meningkat dan berbicara tidak tenang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah gejala fisiologi, gejala psikologi, gejala perilaku, kecemasan dan ketegangan, bingung, marah, sensitif, menunda atau menghindari pekerjaan, prestasi dan produktivitas menurun, meningkatkan frekuensi absensi, meningkatkan frekuensi absensi, meningkatkan agresifitas serta menurunnya kualitas hubungan interpersonal, indikator pada fisik, indikator pada psikologism indikator pada perilaku.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Tanjung & Hutagalung, 2018) timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

- 1) Faktor Organisasi Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
- 2) Faktor Lingkungan Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
- 3) Faktor Individu Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Di mana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Menurut (Handoko, 2020) penyebab stres ada dua, yaitu on-the-job dan off-the-job. Penyebab-penyebab stress on-the-job antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar

kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres off-the-job antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor organisasi, faktor lingkungan, faktor individu, stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, stressor individu, on-the-job dan off- the- job.

5. Kompensasi

Pengertian Kompensasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Wiguna & Surya, 2017). (Astuti & Dewi, 2022) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh

yaitu kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Darma, 2021) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

b. Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut (Handoko, 2020), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- 1) Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- 6) Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2006:197), yang mempengaruhi kompensasi adalah :

- 1) Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi

- relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 - 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 - 4) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
 - 5) Pemerintah dan Undang-undang dan keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
 - 6) Biaya Hidup. Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya

- hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
 - 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh (Novi & Susanti, 2020) adalah:

- 1) Gaji Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

- 3) Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi Asuransi merupakan penanggulungan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang terkait dengan Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan telah dilakukan peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut : Penelitian yang dilakukan oleh oleh (Ibrahim & Suhariadi. 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. Pengambilan sample menggunakan Teknik survey google form dan memperoleh responden sebanyak 70 orang. Skala turnover intention yang dikembangkan dari Mobley, skala kepuasan kerja oleh Wexley

dan Yukl, serta stres kerja oleh Beehr dan Franz. Analisis dengan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji regresi berganda antara kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 6,3% namun variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Namun uji regresi sederhana menunjukkan tidak ada pengaruh antara kedua variabel tersebut pada turnover intention.

Penelitian oleh karyawan (Mawadati & Saputra, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian sampel karena hanya sebagian populasi yang diteliti dengan jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Analisis dengan regresi linier berganda. Hasil pembahasan disimpulkan bahwa: (1) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention; (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*.

Penelitian dari (Purwati et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling dimana dalam hal ini yaitu teknik sampling jenuh dengan 32 orang populasi karyawan dijadikan sampel secara keseluruhan. Jenis Penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan

dilakukan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian ini diketahui Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Novi & Susanti, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 responden dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Metode penelitian Explanatory Survey, Deskriptif dan Verifikatif/Asosiatif, teknik pengumpulan data melalui penyebaran Kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention dan Variabel Stres Kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention.

Penelitian oleh (Astuti & Dewi, 2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. Pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Pengambilan sampling menggunakan teknik analisis data menggunakan SPSS. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah

dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention Karyawan.

Berdasarkan Teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Dalam menurunkan tingkat *turnover Intention* ada beberapa unsur yang penting diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi. Robbins (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja dirasakan tinggi maka turnover Intention akan rendah. Stres kerja juga berpengaruh terhadap turnover Intention hal ini didukung oleh teori Siddiqui & Jamil (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap turnover Intention. Karena salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan adalah disebabkan oleh stres kerja. Begitu juga dengan kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa di mana setiap

karyawan berhak mendapatkan kompensasinya masing-masing. Kompensasi salah satu faktor dominan dan berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh (Pranata & Ketut Netra, 2019) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi rendahnya turnover Intention pada karyawan.

H1. Kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap turnover Intention karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Dapat diartikan juga bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan dan perasaan nyaman terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang disusun oleh (Ibrahim & Suhariadi, 2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa uji regresi berganda kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian yang disusun oleh Anggara (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara

simultan terhadap turnover intention pada karyawan PT Fuli Semitexjaya Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention.

H2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008) Berdasarkan Teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami maka dapat diartikan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses fikiran dan kondisi seseorang dimana subjek terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi pada diri subjek seperti absensi meningkat, turunnya produktivitas kerja, sering meninggalkan tempat kerja dan sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang disusun oleh Saputra (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.

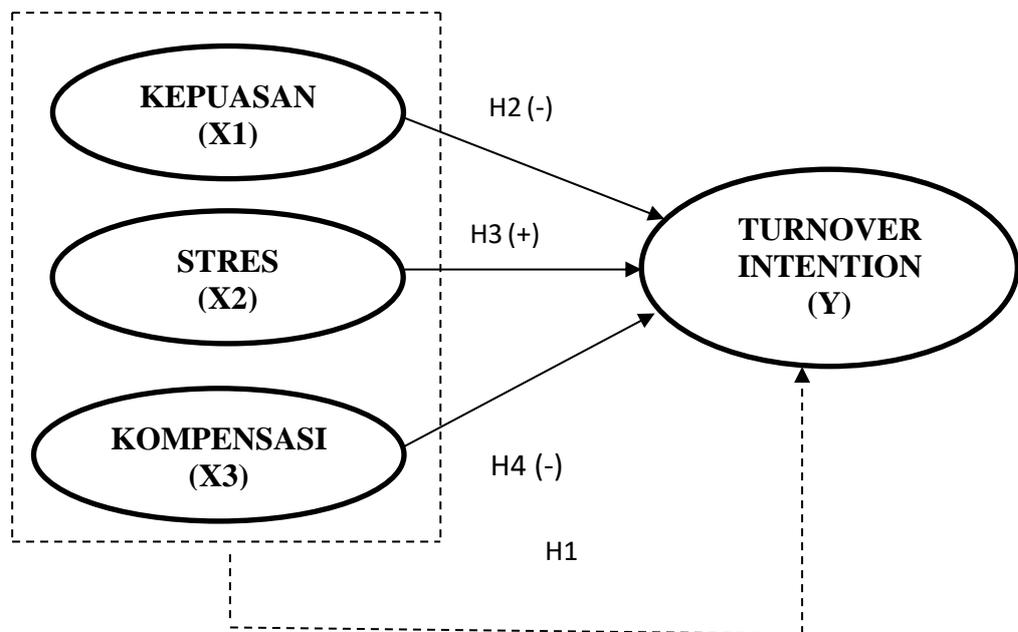
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan.

Menurut (Suartina, 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Berdasarkan Teori atribusi yang menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Artinya apabila kompensasi meningkat maka karyawan akan merasa puas sehingga keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan akan rendah, sedangkan apabila kompensasi rendah maka karyawan akan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan, sehingga keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) akan meningkat. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang disusun oleh (Sasmita et al., 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan baik seperti pemberian penghargaan maupun yang lainnya secara tepat, adil dan layak, maka akan mengakibatkan menurunnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Widayati dan Yunia (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan.

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, stres dan kompensasi terhadap turnover Intention karyawan di PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang. Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dengan variabel independen yaitu kepuasan (X_1), stres (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel dependen yaitu turnover Intention (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan

- : Pengaruh Parsial
 - - - - - → : Pengaruh Simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT Surya Mandiri Jaya Sakti adalah seluruh karyawan Surya Mandiri Magelang yang berjumlah 866 karyawan.

B. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Quota Sampling*. Menurut (Novi & Susanti, 2020) menyatakan bahwa sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sesuai kuota (jumlah) Sampling. Teknik quota sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhingga atau tidak jelas), kemudian dengan patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarang asal memenuhi. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti dengan kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja dalam organisasi selama > 2 tahun. Hal ini dikarenakan

karyawan tersebut sudah dapat dilihat dari pengalaman kerja dan pernah keluar, berpindah tempat kerja. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel. Rumus Slovin ini digunakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang akan dibutuhkan dalam catatan ukuran populasi telah diketahui (Umar, 2003;120).

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

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan, persen kelonggaran karena ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel (batas kesalahan yang ditoleransi)

Dengan rumus diatas, ,maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{866}{1+(866)(0,089)^2} \\ &= \frac{866}{7,859} \\ &= 110,192 \\ &= 110 \text{ Karyawan} \end{aligned}$$

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan nilai kritis sebesar 8,9% dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 866 orang. Untuk mempermudah pengambilan sampel sehingga diambil 8,9% dari 866 orang yaitu 110 karyawan sebagai sampel penelitian dan keseluruhan yang digunakan sebagai sampel penelitian oleh peneliti. Alasan mengambil nilai kritis 8,9% dikarenakan semakin kecil mengambil nilai kritis akan semakin banyak jumlah sampel yang didapatkan, peneliti menggunakan 8,9% agar mendapatkan sample lebih dari 100 sampel, jadi menggunakan nilai 8,9% dan menghasilkan 110 karyawan sebagai sampel penelitian.

C. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer, sekunder dan data kuantitatif, Data primer yaitu data yang biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2008). Data Kuantitatif

yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. (Sugiyono, 2010). Contoh: Hasil survey, olahan data statistik. Berdasarkan beberapa data yang diperoleh dengan ketiga jenis data tersebut untuk mendapatkan data kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi dan *Turnover Intention*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen/penjelas yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi. Variabel dependen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Turnover Intention Karyawan. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan

dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Adapun penggunaan skala 1 – 5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
2. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
3. Netral (N) dengan nilai skor 3
4. Setuju (S) dengan nilai skor 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel ini yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi responden sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2020). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018), yaitu :

- a. Mencintai Pekerjaan

Ketika karyawan sudah mencintai pekerjaannya, karyawan akan berkomitmen untuk bertahan lama di perusahaan tersebut dan menganggapnya sebagai tempat tumbuh dan berkembang.

b. Prestasi kerja

Jika karyawan dapat memberikan banyak prestasi dalam bekerja, berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Kedisiplinan

Saat karyawan merasa puas akan pekerjaannya tentu akan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

d. Prosedur kerja

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

e. Rekan kerja

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

2. Stres Kerja

(Satrio, 2015) Stres merupakan persepsi responden terhadap tekanan pekerjaan yang dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan berkaitan dengan segala pekerjaan yang harus diselesaikan

oleh karyawan tersebut. Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu :

a. Aktifitas dari karyawan

Aktifitas pekerjaan yang dilakukan karyawan menyangkut pekerjaan yang berlebihan namun dengan batas waktu yang terlalu cepat.

b. Risiko Kesehatan

Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri, meningkatnya Penggunaan minuman keras dan obat-obatan, menghindari pekerjaan dan menurunnya prestasi itu semua merupakan beresiko dengan Kesehatan karyawan.

c. Tekanan dari atasan

Merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya termasuk dengan atasan, dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan.

d. Tuntutan tugas untuk karyawan

Merupakan faktor yang dapat memberikan tekanan pada karyawan jika tuntutan tugas dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

e. Karyawan memikul semua tugas

3. Kompensasi

Kompensasi adalah persepsi responden terhadap imbalan berupa uang atau bukan uang (natuna), yang diberikan kepada karyawan dalam

perusahaan atau organisasi sebagai bentuk kenyamanan atau kepuasan para pegawai. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut (Simamora, 2015) adalah sebagai berikut :

a. Upah dan gaji

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. Di mana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang didapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau salary biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Bonus untuk pegawai

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Asuransi perusahaan

Karyawan yang memiliki asuransi kesehatan dan asuransi jiwa dari perusahaan secara psikologis akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, karyawan bisa menyeimbangkan pendapatannya dan mencapai kesejahteraan hidup dengan lebih cepat.

d. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan.

e. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

4. Turnover intention

(Pratiwi et al., 2020) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dalam turnover ada beberapa indikator yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah atau intention to quit. Indikator tersebut diantaranya adalah :

a. Pikiran untuk keluar dari pekerjaan

Banyak alasan untuk keluar dari pekerjaan salah satunya adalah mendapatkan penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak kerja.

b. Kurang kenyamanan dalam bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, kurang nyaman dalam pekerjaan akan lebih mengakibatkan kemalasan bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat

lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Mencari pekerjaan yang baru

Mencari pekerjaan baru yang lebih baik adalah alasan yang sering terjadi, apabila di perusahaan sebelumnya kurang memuaskan.

d. Mencari alternatif pekerjaan

e. Niat untuk keluar

sudah bekerja terlalu lama atau jenis pekerjaan yang terasa seperti template sehingga tak mengasah kemampuan melalui proses pembelajaran yang baru.

F. Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2006) uji validitas digunakan mengukur validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Ghazali (2016) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$.

G. Alat Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas, yaitu Kepuasan (X_1), Stres (X_2) dan Kompensasi (X_3), Turnover Intention karyawan (Y). Berikut persamaan dengan analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention Karyawan

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk X_1 (Kepuasan)

b_2 = koefisien regresi untuk X_2 (Stres)

b_3 = koefisien regresi untuk X3 (Kompensasi)

X_1 = Variabel Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Stres Kerja

X_3 = Variabel Kompensasi

e = *error* (nilai residu)

2. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

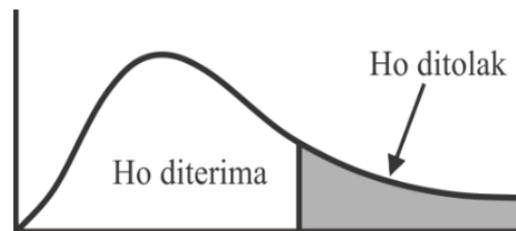
Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika semakin besar nilai R^2 maka akan semakin tepat persamaan regresi linier yang digunakan sebagai alat prediksi tersebut (Ghozali, 2013).

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 1 Kurva Uji F

4. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2016):

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Kurva Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H^1), F tabel pada penelitian ini yaitu ($k; n-k = 3; 110-3$) $3; 107$ dan melihat F tabel, menghasilkan f tabel dengan nilai signifikan $0,05$ sebesar $2,69$. Maka dihasilkan $22,427 > 2,69$ yang berarti bahwa f hitung lebih besar dari f tabel dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja , stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menghasilkan signifikansi sebesar $37,1\%$ yang berarti variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H^2), Uji t menghasilkan ($110-3-1 = 106$). Dengan df 106 yaitu melihat t tabel dengan signifikan $0,05$ yang bernilai $1,659$. Menunjukkan bahwa t hitung $< t$ tabel ($-0,635 < 1,659$) maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *Turnover Intention* pada karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H^3), Uji t menghasilkan ($110-3-1 = 106$). Dengan df 106 yaitu melihat t tabel dengan signifikan $0,05$ yang bernilai

4. 1,659. Menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,781 > 1.659$) maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang, maka akan meningkatkan tindakan untuk melakukan *Turnover Intention*.
5. Berdasarkan hasil hipotesis (H^4), Uji t menghasilkan ($110-3-1 = 106$). Dengan df 106 yaitu melihat t tabel dengan signifikan 0,05 yang bernilai 1,659. Menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($-2,775 > 1.659$) maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, dan penelitian ini tentunya memiliki kekurangan tersendiri, sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitiannya. untuk perbaikan terus-menerus pada penelitian di masa depan. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, asumsi,

pemahaman yang berbeda, dan kejujuran masukan responden terhadap pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang, sehingga belum dapat menggambarkan sebagai hasil penelitian *Turnover Intention* pada umumnya.
3. Penelitian ini hanya mengambil tiga faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang yaitu sebagai berikut:

- a. Perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan dalam perusahaan. Pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan atau pengakuan yang lebih atas pencapaian yang telah dicapai.
- b. PT. Surya Mandiri Jaya Sakti Secang perlu memperhatikan tingkat stress kerja pada karyawan agar dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan mengurangi tekanan karyawan dalam beberapa aspek termasuk memberikan perpanjangan waktu penyelesaian tugas karyawan.

- c. Selanjutnya PT. Surya Mandiri Jaya Sakti Secang perlu meningkatkan kompensasi karyawan guna mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan dalam perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada karyawan terutama upah lemburan yang sesuai dengan jam kerja dan gaji yang tepat, perusahaan juga perlu memberikan gaji tambahan, mempertimbangkan opsi tunjangan anak dan keluarga karyawan, memberikan THR, tunjangan insentif dan kompensasi sebagainya yang setimpal dengan tugas dan beban kerja karyawan masing-masing.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil pada penelitian ini semoga dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai *Turnover Intention*, yang menggunakan subyek dan obyek lain, dengan menambahkan beberapa variabel lainnya. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Prayogi, M. A., & Koto, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Arnanta, G., & Utama, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 252000.
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 103–115. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/16852/8862>
- Aswan, A., & Waruwu. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- Darma, S. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Manajemen, Umur Perusahaan Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 118. <https://doi.org/10.32493/drb.v4i2.9551>
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Univesitas Diponegoro.
- Gillies dalam Sofia et.al. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali ,

- Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Handoko. (2020). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1*. 1–64.
- Hestanto. (n.d.). *Teori Atribusi Menurut Beberapa Cendekiawan*. 2020. Retrieved June 20, 2022, from <https://www.hestanto.web.id/teori-atribusi/>
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Irfandiansyah, A. B., Yulinartati, Y., & ... (2019). Determinan Kualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten bondowoso. *Jurnal Akuntansi ...*, 10(2), 130–138. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JAP/article/view/23069>
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E Journal Manajemen Unud*, Vol.7(No.6), 3412–3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 18–26.
- Muri, M. F. A., Utomo, H. S., & Sayyidati, R. (2019). Search Engine Get Application Programming Interface. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 88–97. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.175>
- Nasution, M. I. (2017). Nasution 407 – 428 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.

- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, *12*(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen’S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(6), 3531. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p09>
- Pratiwi, A. A. C., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PROVINSI BALI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *21*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijjsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *370*(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *61*(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download>

ad/2581/2975

- Saputra, E. K., Abriyoso, O., Rizki, M., & Intention, T. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi*. 08(May), 1491–1500.
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 285–288. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Suartina, I. W. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar*. 1(4), 1119–1129.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanto, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Universitas Diponegoro*, 1–113.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2018). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.8>
- Tirtayasa, & Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Wiguna, G., & Surya, I. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen

Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 255366.

Wikipedia. (2021). *Sumber daya manusia*.

https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia