THE 12th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SURYA UNGGUL NUSA CONS

Novita Dian Margareta [1]
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRIMadiun
novita11.rim@gmail.com

Supri Wahyudi Utomo[2]
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Juli Murwani[3]
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRIMadiun
jmurwani@unipma.ac.id

ABSTRAK

Penelitan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang di sebarkan kepada karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengamatan dilakukan pada periode 2018 – 2019. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja (X1), kompensasi (X2), dan *turnover intention* (Y) karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang begitu cepat dalam era globalisasi saat ini membuat perusahaan atau organisasi, khususnya perusahaan atau organisasi bisnis di tuntut untuk dapat meningkatkan kinerja para tenaga kerjanya. Menghadapi era globalisasi yang dimana banyak para pesaing sehingga perusahaan atauu organisasi harus bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk memenangkan persaingan antar perusahaan atau organisasi baik dalam skala nasional maupun internasional. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan dan merupakan salah satu aset

penting dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam perusahaan yang tidak dapat di pungkiri lagi. Sebuah perusahaan mengharapkan kontribusi yang baik dari sumber daya manusia agar tujuan perusahaan tercapai. Salah satu yang mendorong para pegawai memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi jika dirasa oleh pegawai tidak adil maka banyak hal – hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan pegawai yang disebut *turnover intention*. *Turnover* merupakan masalah serius di bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan perputaran pegawai. *Turnover* tidak hanya di sebabkan oleh pemberian kompensasi yang tidak sesuai, *turnover* dapat terjadi karena stres kerja juga. Pegawai yang merasakan stres dalam pekerjaannya terkadang cenderung ingin berpindah tempat kerja, karena mereka merasa beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan poporsi kemampuannya.

Turnover Intention

Pindah kerja (*Turnover intention)* itu sendiri dapat di artikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan,2015 : 629), sedangkan menurut Sinambela (2016 : 212) *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan dengan berbagai alasan, dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Seseorang melakukan *turnover intention* pasti memiliki alasan, menurut Wirawan (2015: 629) alasan tersebut antara lain, teori ekuilibrium organisasi, ekonomi, sekuriti pekerjaan, beban kerja, ketidak cocokan antara pekerja dengan pegawai, karier, kepuasan kerja, mengikiti keluarga, ingin mendirikan usaha sendiri, diputuskan hubungan kerja, melanjutkan pendidikan, dan menjadi politis.

Stres Kerja

Handoko (2012: 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi seseorang, proses berfikir, dan emosi seseorang. Kondisi stres yang berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sedangkan Sinambela (2016: 472) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari penampilan diri, antara lain perasaaan tidak tenang, emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Robbins (dalam Oemar dan Gangga, 2017 : 24) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja adalah konflik, beban kerja, waktu kerja, dan sikap pimpinan.

Kompensasi

Sinambela (2016: 216) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka, sedangkan menurut pendapat Yusuf (2015: 237) kompensasi secara umum dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tiak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pemberian kompensasi di dalam perusahaan memiliki beberapa fungsi. Di antaranya seperti yang di kemukakan oleh Yusuf (2015: 241) bahwa fungsi kompensasi meliputi, pengalokasian sumber daya manusia, pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017: 63) mendefinisikan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari pernyataan Sugiono tersebut, dapat dipahami bahwa hipotesis merupakan kesimpulan jawaban sementara, dimana akan dibuktikan kebenaranya, yaitu melalui penelitian di lapangan.

H1: Diduga ada pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun

H2 : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun

H3 : Diduga ada pengaruh antara stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2017: 8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Unggul Nusa Cons yang berjumlah 40 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh . Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 85). Sehingga sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 orang karyawan tetap PT Surya Unggul Nusa Cons Madiun.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisioner, yaitu dengan menggunakan daftar pertanyataan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi. Responden dalam penelitian ini, yaitu pegawai PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun. Kuisioner akan diberikan langsung kepada responden.

Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian untuk menguji suatu data digunakan teknik untuk menganalisisnya. Analisisnya yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengelola data hasil penelitian kuantitatif dimana analisis tersebut menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis linier berganda terkait dengan jumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi- asumsi klasik yang mendasari model tersebut, sehingga pengujian asumsi harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik. Namun sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi sebagai berikut :

a. Uji Multikolonieritas
b. Uji Normalitas
c. Uji Heteroskedastisitas
d. Uji Autokorelasi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui sejauhmana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t / (Parsial)
b. Uji F (Simultan)
c. Koefisien Determinasi (R^2)
d. Koefisien Determinasi Secara Parsial (r^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Data Stres Kerja diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan di PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun. Berdasarkan data variabel Stres Kerja diperoleh skor tertinggi 58 dan skor terendah 22. Hasil analisis menunjukan Mean (M) sebesar 42,13. Median (Me) sebesar 43.00, Modus (Mo) sebesar 45 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 8,759. Distribusi frekuensi variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Skor	Frekuensi	Presentase %	Kategori
1	> 58	4	10,00	Sangat baik
2	22 -57	36	90,00	Baik
3	0 – 21	0	0	Cukup baik
Jumlah		40	100	

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019, yang mempunyai Stres Kerja pada kategori sangat baik 4 karyawan (10,00%), 36 karyawan (90,00%) berada pada kategori baik, 0 karyawan (0%) berada pada kategori cukup baik

b. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Data Kompensasi diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan di PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun. Berdasarkan data variable kompensasi diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 11. Hasil analisis menunjukkan *Mean* (M) sebesar 18,45. Median (Me) sebesar 18,50, Modus (Mo) sebesar 15 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 4,523. Distribusi frekuensi variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Skor	Frekuensi	Presentase %	Kategori
1	> 26	0	0	Sangat baik
3	11 – 25	40	100,00	Baik
4	0 – 10	0	0	Cukup baik
Jumlah		40	100	

Tabel4.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019, yang mempunyai Kompensasi pada kategori 40 siswa (100,00%) berada pada kategori baik.

c. Deskripsi Turnover Kerja (Y)

Data *turnover intention*diperoleh dari dokumentasi karyawan yang melakukan *turnover intention* pada pada tahun 2018/2019. Berdasarkan data variabel turnover diperoleh skor tertinggi 40 dan skor terendah 17. Hasil analisis menunjukkan *Mean* (M) sebesar 28,83. Median (Me) sebesar 28,50, Modus (Mo) sebesar 25 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 6,397. Distribusi frekuensi variabel *Turnover Intention* dapat dilihat pada Tabel4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

No	Skor	Frekuensi	Presentase %	Kategori
1	>40	0	0	Sangat baik
2	17 -40	40	100.00	Baik
4	0 – 16	0	0	Cukup baik
Jumlah		60	100	

Tabel4.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019, yang mempunyai turnover pada kategori 40 karyawan (100,00%) berada pada kategori baik.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

a. Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Stres Kerja

Correlations				
Stres Kerja		Jml		
	N	T titung	T tabel	Keterangan
VAR00001	40	0,772	0,312	Valid
VAR00002	40	0,354	0,312	Valid
VAR00003	40	0,779	0,312	Valid

VAR00004	40	0,662	0,312	Valid
VAR00005	40	0,633	0,312	Valid
VAR00006	40	0,669	0,312	Valid
VAR00007	40	0,734	0,312	Valid
VAR00008	40	0,643	0,312	Valid
VAR00009	40	0,438	0,312	Valid
VAR00010	40	0,627	0,312	Valid
VAR00011	40	0,430	0,312	Valid
VAR00012	40	0,772	0,312	Valid
VAR00022	40	1		
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.01level (2-tailed).				

b. Tabel 4.5Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kompensasi

Correlations				
Kompensasi		Jml		
	N	T titung	T tabel	Keterangan
VAR00001	40	0,814	0,312	Valid
VAR00002	40	0,777	0,312	Valid
VAR00003	40	0,856	0,312	Valid
VAR00004	40	0,795	0,312	Valid
VAR00005	40	0,699	0,312	Valid
VAR00022	40	1		
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.01level (2-tailed).				

c. Tabel 4.6Hasil Uji Validitas Angket Variabel *Turnover Intention*

Correlations				
Turnover Intention		Jml		
	N	T titung	T tabel	Keterangan
VAR00001	40	0,755	0,312	Valid
VAR00002	40	0,553	0,312	Valid
VAR00003	40	0,819	0,312	Valid
VAR00004	40	0,677	0,312	Valid
VAR00005	40	0,637	0,312	Valid
VAR00006	40	0,713	0,312	Valid
VAR00007	40	0,759	0,312	Valid
VAR00008	40	0,637	0,312	Valid
VAR00022	40	1		
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.01level (2-tailed).				

2. Uji Reliabilitas

a. Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0

	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	13

b. Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

c. **Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention***

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

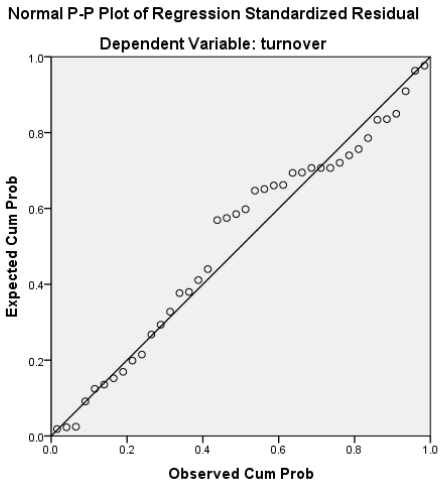
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9

Hasil penghitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 21*diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar sebesar 0,754 (75,4%) untuk variabel stress kerja dan 0,802 (70,2%) untuk variabel kompensasi dan 0,771 (77,1%) untuk variabel *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

3. Uji Asumsi klasik

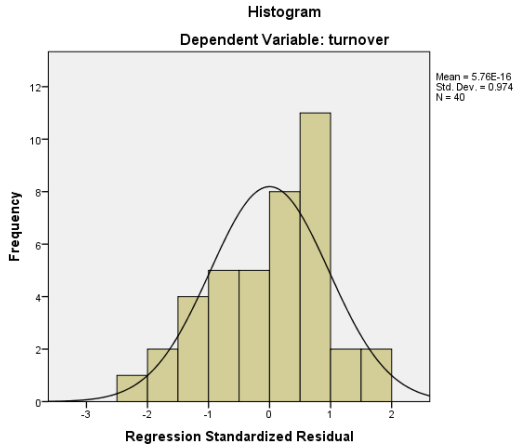
Uji asumsi klasik diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Hal yang dilakukan dalam pengujian prasyarat analisis data meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Sebaran P-Plot pada Uji Normalitas Data

Hasil perhitungan normalitas pada Gambar 4.1, menunjukkan bahwa penyebaran data plot berada disekitar dan sepanjang garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Normal P Plot

Apabila dilihat dari gambar histogram, seperti terlihat pada Gambar 4.2 tampak bahwa garis secara simestris melengkung membentuk pola kerucut, sehingga hal ini menggambarkan data berdistribusi normal. Dari histogram di atas bisa dikatan bahwa data memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83720166
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar Tabel 4.10

Tabel4.4 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, pada kolom Asymp. Sig. (2-*tailed*), variabel *turnover intention* (Y), Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) masing-masing memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Dua hal di atas menunjukkan jika data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

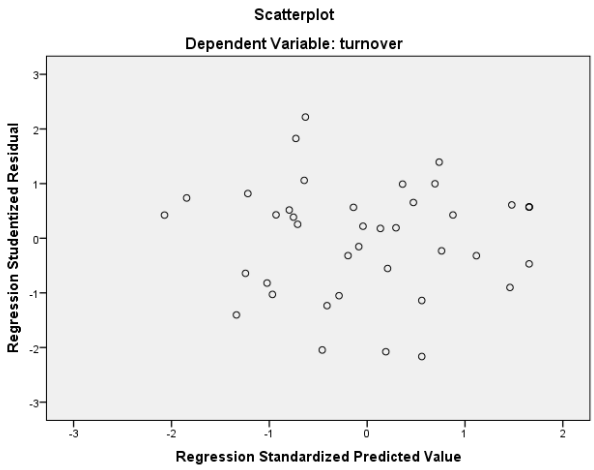
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.873	1.627		-.537	.595		
	streskerja	.411	.050	.562	8.134	.000	.535	1.869
	kompensasi	.671	.098	.475	6.870	.000	.535	1.869

a. Dependent Variable: turnover

Gambar Tabel 4.11

Analisis *IBM SPSS Statistic 21*menunjukkan dari kolom VIF nilai X_1 (Stres Kerja) dan X_2 (Kompensasi) sebesar 1.869. Hasil analisis yang menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai dari kolom *tolerance* ketiganya lebih dari 0.1 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel Stres Kerja (X_1) dan Variabel Kompensasi (X_2), sehingga analisis data dapat dilanjutkan.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Scatterplot Heterokedastisitas

Scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas menunjukkan arti bahwa terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain.

d. Uji Autokolerasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.952[a]	.905	.900	2.019	.905	177.153	2	37	.000	2.112

a. Predictors: (Constant), kompensasi, streskerja

b. Dependent Variable: turnover

Tabel 4.12 Uji Autokolerasi

Dari hasil output diatas dapat dilihat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,112. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah datab (n) = 40 serta K= 2 (jumlah variable independen) diperoleh nilai dL= 1,391 dan nilai dU = 1,600. Nilai DW 2,112 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,600 dan kurang dari (4-dU) 4- 1,600 = 2,400 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Tabel Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.873	1.627		-.537	.595		
	streskerja	.411	.050	.562	8.134	.000	.535	1.869
	kompensasi	.671	.098	.475	6.870	.000	.535	1.869

a. Dependent Variable: turnover

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_{2+} e$$

$$Y = -0{,}873 + 0{,}411X_1 + 0{,}671X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat menerangkan jika Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) nilainya adalah 0, maka *Turnover Intention*nilainya sebesar -0,873. Jika variable Kompensasi (X2) nilainya tetap dan Stres Kerja (X1) naik sebesar 1, maka *Turnover Intention*akan meningkat sebesar 0,411. Dan jika variabel Stres Kerja(X1) nilainya tetap dan Kompensasi (X2) naik sebesar 1, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,671.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian X_1dan X_2 terhadap Y secara simultan (Uji F)

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1252.387	1	1252.387	138.592	.000[b]
	Residual	343.388	38	9.037		
	Total	1595.775	39			

Tabel 4.11 di atas dapat memperlihatkan jika probabilitas F hitung (0,000) < 0,05 berarti H_0 ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa stres kerja dan kompensasiberpengaruh secara bersama-sama terhadap turnover.

b. Pengujian X1 dan X2 terhadap Y secara parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.873	1.627		-.537	.595		
	streskerja	.411	.050	.562	8.134	.000	.535	1.869
	kompensasi	.671	.098	.475	6.870	.000	.535	1.869

a. Dependent Variable: turnover

Kolom X_1 (Stres Kerja) pada Tabel4.12 di atas menjelaskan jika probabilitas t hitung (0,000) < 0,05, jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kolom X_2 (Kompensasi) menunjukkan jika probabilitas t hitung (0,000) < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover.

c. Koefisien Determinasi Secara Simultan (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858[a]	.736	.729	3.327

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: turnover

Tabel 4.16 di atas diperoleh angka R^2 sebesar 0.736 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara stress kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (stress kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 73,6% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 73,6% variasi variabel dependen. Sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Jadi semakin tinggi stres kerja dan kompensasi maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*, begitu pula sebaliknya jika stres kerja dan kompensasi rendah maka *turnover intention* akan semakin rendah pula.

d. Koefisien Determinasi Secara Parsial (r^2)

Tabel 4.17 Hasil Uji r^2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.723	2.922		2.643	.012	1.802	13.644					
	kompensasi	-.575	.272	-.297	-2.119	.041	-1.126	-.025	.682	-.329	-.153	.264	3.793
	turnover	1.562	.192	1.141	8.134	.000	1.173	1.951	.886	.801	.586	.264	3.793

a. Dependent Variable: streskerja

Pada Tabel 4.17 terlihat nilai koefisien determinasi parsial untuk variabel stres kerja sebesar 0,329. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipresentasekan menjadi $((-0{,}329^2)x100\%))$ = 10,82%. Jadi, dapat diketahui bahwa secara terpisah stress kerja berpengaruh sebesar 10,82% terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun tahun 2018/2019. Untuk variabel Kompensasi nilai koefisien determinasi parsialnya sebesar 0,801, yang kemudian nilai tersebut dikuadratkan dan diprosentasekan menjadi $((0{,}801^2)x100\%))$ = 64,16%. Jadi, dapat diketahui bahwa secara terpisah *turnover intention* berpengaruh sebesar 64,16% terhadap stres kerja pada karyawan PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun tahun 2018/2019.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019. Karyawan pada PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun mengalami stres kerja dikarenakan sikap pimpinan yang tidak adil dan tidak sesuai harapan karyawan, *deadline* pekerjaan yang mendesak, sering terjadinya konflik dengan atasan ataupun rekan kerja, sering terjadi komunikasi yang tidak baik dengan rekan kerja, dan terkadang tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai jabatan. Jika pegawai mengalami stres kerja karena hal tersebut, akan dapat menimbulkan pertimbangan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tempat bekerja dan berpindah tempat kerja ke perusahaan lain.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019. Karyawan pada PT. Surya Unggul Nusa Cons Madiun merasa kompensasi berupa gaji dan pemberian intensif pagi

karyawan yang berprestasi cukup baik, namun untuk kesempatan pengambilan cuti bagi karyawan masih kurang dan fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai. Jika karyawan merasa kompensasi tidak sesuai dalam hal tersebut maka akan timbul niat untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tempat mereka dan berpindah tempat kerja ke perusahaan lain.

3. Stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT Surya Unggul Nusa Cons Madiun Tahun 2018/2019. Karyawan pada PT Surya Unggul Nusa Cons Madiun akan melakukan turnover jika penghasilan yang didapat walapun gaji baik namun dari bulan kebulan tidak ada peningkatan maka hal tersebut akan menjadi pertimbangan karyawan untuk bertahan di perusahaan tersebut, karyawan juga pasti membandingkan dengan perusahaan lain dalam hal balas jasa yang diberikan perusahaan, jika di perusahaan lain dirasa kompensasi yang diberikan lebih baik maka akan timbul niat untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tempat bekerja dan berpindah tempat kerja ke perusahaan lain begitu juga jika karyawan mengalami stres kerja dalam menghadapi pekerjaan maupun lingkungan sekitar mereka bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan dalam kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan dalam pemberian tugas pekerjaan kepada karyawan agar karyawan yang menerima pekerjaan tersebut dapat melakukannya dengan baik dan tidak mengalami stres saat proses penyelesaian tugas tersebut. Selain hal tersebut perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan tersebut terhadap perusahaan dan diberikan secara adil sesuai jabatan masing – masing karyawan.
2. Perusahaan harus meningkatkan sistem manajemen SDM dengan cara membuat prosedur kerja yang jelas dan sistem pemberian kompensasi yang jelas. Prosedur

kerja yang jelas dan detail bisa membuat karyawan tahu bagimana menjalankan kerja dengan baik dan benar tanpa harus mengalami stres dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut bertujuan agar meminimalkan terjadinya *turnover intention.*

3. Perusahaan harus memberikan *reward* bagi karyawan yang mempunyai nilai tambah untuk kemajuan perusahan seperti jenjang karier bagi karyawan tersebut. Sistem jenjang karir membuat seseorang berani mengambil keputusan untuk tidak meninggalkan perusahaan karena tahu bagaimana mencapai suatu posisi pekerjaan dengan kerja keras.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta; PT Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate DenganProgram IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate DenganProgram IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BFPE.

Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai,V & Sagala, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Wilson, B.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indinesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Faslah, R. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama ". Jakarta. Dalam Jurnal Econosains, Volume 8 No.2 Hal 146-151.

Halimah, T. N., Fathoni, A & Minarsih, M. M. (2016). "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)". Dalam *Jurnal Of Management*, Volume 2 No. 2.

Irbayuni, S. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Berpindah Tempat Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya". Dalam Jurnal Neo-Bis, Volume 6 No.1.

Khadir, M & Sugiati, T. (2016). "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*; Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal". Dalam Jurnal Wawasan Manajemen, Volume 4 No. 3 Hal 181.

Nawa, F & Kempa, S. (2017). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur". Dalam Jurnal Agora, Volume 5 No. 3.

Oemar, U & Gangga, L. (2017). " Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin". Dalam Jurnal Ecoment Global, Volume 2 No. 2 Hal 24-25.

Sindharta, N & Margaretha, M. (2011). "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* : Studi Empiris pada Keyawan Bagian

Operator di Salah Satu Perusahaan *Garment* di Cimahi". Dalam Jurnal Manajemen, Volume 10 No. 2 Hal 129-142.

Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)" . Dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 20 No. 1 Hal 1-6.