

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION**

(Studi pada Karyawan Bagian Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE-STAN- Indonesia Mandiri

Disusun Oleh:

OKTAVIA

381601009



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2020

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION**

**(Studi Pada Karyawan Bagian Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi
Bandung)**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON
TURNOVER INTENTION**

**(Studies on Employee Departmen Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi
Bandung)**

Bandung, 7 Januari 2020

Mengesahkan,

Pembimbing,

Ketua Program Studi Manajemen,

(Tatang Kusmayadi, S.E.,M.Si)

(Evan Jaelani, ST., M.M)

Mengetahui,

Wakil Ketua I Bidang Akademik,

(Patah Herwanto, ST., M.Kom.)

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Studi Pada Karyawan Bagian Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung)

Telah melakukan sidang tugas akhir pada 7 Januari 2020, dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 7 Januari 2020

Menyetujui,

No.	Nama	Penguji	Tanda Tangan
1.	Tatang Kusmayadi, S.E., M.Si	Pembimbing	
2.	Novi Rukhviyanti ST, M.Si	Penguji 1	
3.	Evan Jaelani, ST., M.M	Penguji 2	

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : OKTAVIA

NIM : 381601009

Jurusan/Program Studi : Manajemen S-1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION** (Studi pada Karyawan bagian Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung) adalah hasil karya ilmiah saya sendiri.

Dan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru dan menyalin dalam bentuk apapun, apabila saya mengutip karya dari orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi apabila terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan.

Bandung, 7 Januari 2020

Yang membuat pernyataan

Oktavia

381601009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah empat puluh lima orang yang merupakan karyawan bagian packing PT Pan Asia Jaya Abadi Bandung. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak empat puluh lima responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan korelasi, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji t dalam *software SPSS versi 23*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: kompensasi, stress kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work stress on turnover intention. The population in this study were forty-five people who were packing division employees of PT Pan Asia Jaya Abadi Bandung. The sample used in this study was forty-five respondents. The sample collection technique uses saturated samples. Data analysis techniques used descriptive analysis and correlation, while hypothesis testing used multiple linear regression analysis and t test in SPSS version 23 software.

The results of this study indicate that partially compensation has a negative and significant and work stress has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: compensation, work stress, turnover intention.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus terkasih karena atas segala berkat, kasih setia, dan anugerah-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*.” Yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri.

Peneliti menyadari selama proses penyusunan skripsi ini telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan baik secara moral dan material dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menyertai, memberikan kekuatan, kesehatan, dan waktu sehingga penulis dapat mengerjakan tugas akhir ini.
2. Yth. Bapak Tatang Kusmayadi S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan untuk penulis.
3. Yth. Bapak Ferdiansyah Ritonga, SE. M. Ak. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Indonesia Mandiri.
4. Yth. Dr. Ir. Chairudin, MM.,MT selaku Ketua STIE STAN Indonesia Mandiri.
5. Yth. Bapak Evan Jaelani, ST. M.M selaku Ketua Prodi Manajemen STIE-STAN Indonesia Mandiri.
6. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama

penulis menempuh pendidikan di STIE-STAN Indonesia Mandiri.

7. Kepala dan seluruh Staff Administrasi, BAAk, Bag. Keuangan, Perpustakaan, dan Karyawan STIE-STAN Indonesia Mandiri.
8. Kepada PT. Pan Asia Jaya Abadi, khususnya Bu Pipit selaku personalia yang senantiasa membantu penulis dalam proses pengambilan data di perusahaan. Serta seluruh karyawan bag. Akuntansi yang juga telah memberikan pengalaman serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama proses magang kerja. Khususnya kepada Ka Ayu, Ka Yuni, Bang Alen, Ka Lela, Bang Rendy, juga untuk Ka Maria.
9. Kepada kedua orang tua yang penulis sangat kasihi, Bpk. Edward Silitonga dan Ibu Nursalam Manalu yang senantiasa memberikan doa dan dukungan, juga kasih sayang yang tak terhingga.
10. Kepada kakak juga adik-adikku tercinta. Ka Shanti Apriani, Bang Adi, Fernando Afredo, Tumpal, Benny, Renaldo, dan terakhir adik kesayanganku. Samuel Alexander, juga keponakan ku Ikhsan Taufik.
11. Kepada Pst. Jonathan Gunthorpe dan Ibu Deborah yang telah memberikan bantuan dana pendidikan, sehingga penulis dapat menempuh pendidikan sampai selesai. Kiranya Tuhan Yesus yang membalas setiap kebaikan Pastor dan Ibu. Tuhan Yesus memberkati.
12. Kepada Pst. Daniel Sihombing, juga Pst. Tony Magpal dan segenap jemaat gereja Anglikan St. Peter Bandung yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan.
13. Seluruh tim pengurus pemuda (organizer), Kepada Zevanya, Rifka, Enjel,

Merry, Daniel, Aron, Minarti. Terimakasih telah berbagi pengalaman, waktu, tenaga dan pikiran dalam melayani. Tetap semangat.

14. Seluruh anggota Youth Anglikan, khususnya untuk Fransiska Adelina.
15. Teman-teman seperjuanganku Wirha, Ashifa, dan Sarah. See you on top, Guys. Juga kepada seluruh teman-teman akuntansi 2016.
16. Kepada Ka Jenne Maria, yang selalu menjadi orang pertama untuk berkeluh kesah. Love you ka.
17. Kepada Ka Irene Adisty, Teh Nisa, dan Teh Intan yang selalu memberikan arahan ketika penulis sedang kebingungan. Terima kasih telah menjadi kakak tingkat yang baik.
18. Tak lupa juga untuk keluarga besar PMK Tunas Daud Indonesia Mandiri.
19. Juga kepada teman-teman SMK ku yang setia sampai hari ini, Shelly, Dhea, Windi, dan teman-teman semasa kerja Dian, Wiwi, Teh Tari, dll.

MOTTO SKRIPSI

1. Kolose 3:23
“Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”
2. Amsal 2:6
“Karena Tuhanlah yang memberikan hikmat, dari mulut-Nya datang pengetahuan dan kepandaian”
3. 1 Korintus 15:58
“Karena itu saudara-saudaraku yang kekasih, berdirilah teguh, jangan goyah, dan giatlah selalu dalam pekerjaan Tuhan! Sebab kamu tahu, bahwa dalam persekutuan dengan Tuhan jerih payahmu tidak sia-sia”
4. Amsal 23:18
“karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”
5. Ulangan 31
“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”
6. *Don't let your dream just be a dream. Make it a reality!*

Skripsi ini saya persembahkan untuk Tuhan Yesus, Keluarga, untuk bangsa dan negara. Juga untuk teman-teman dan sahabat-sahabatku. Mama, Bapa, Aku jadi Sarjana!

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION	i
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO SKRIPSI	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS.....	9
DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.1.1. Kompensasi.....	9
2.1.2. Stress Kerja	15
2.1.3. <i>Turnover Intention</i>	25
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	28
2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	28

2.2.2.	Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention	29
2.3.	Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian	30
BAB III		32
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....		32
3.1.	Objek Penelitian.....	32
3.2.	Lokasi Penelitian.....	32
3.2.1.	Profil Perusahaan	32
3.2.2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	34
3.3.	Metode Penelitian	35
3.3.1	Unit Analisis	36
3.3.2.	Populasi dan Sampel	36
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel	37
3.3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.5	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.3.6.	Operasionalisasi Variabel	38
3.3.7.	Instrumen Penelitian	41
3.3.8.	Pengukuran Kualitas Instrumen Penelitian	42
3.3.9.	Teknik Analisis Deskriptif	43
3.3.10.	Analisis Korelasi antar Variabel	44
3.3.11.	Pengujian Hipotesis.....	45
BAB IV		49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1.	Profil Responden.....	49
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	50
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2.	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	52
4.2.1.	Uji Validitas	52
4.2.2.	Uji Reliabilitas	54
4.3.	Analisis Deskriptif	55
4.3.1.	Tanggapan Responden	55

4.3.2.	Rata-rata, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel.....	77
4.4.	Pengujian Hipotesis	79
4.4.1.	Analisis Regresi Berganda.....	79
4.4.2.	Uji t (Signifikansi Individual)	80
4.4.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.5.	Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	82
4.5.1.	Pembahasan.....	82
4.5.2.	Implikasi	85
4.5.3.	Keterbatasan.....	86
BAB V	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1.	Kesimpulan	87
5.2.	Saran	88
5.2.1.	Saran Teoritis	88
5.2.2.	Saran Praktis	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Bag. Produksi.....	4
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan Bag. Packing.....	5
Tabel 2.1 Komponen Kompensasi.....	11
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	41
Tabel 3. 3 Kriteria Jawaban Variabel.....	44
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	445
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	50
Tabel 4. 3 Status Perkawinan	50
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden	52
Tabel 4. 6 Pengukuran Validitas Kompensasi	53
Tabel 4. 7 Pengukuran Validitas Stress Kerja.....	53
Tabel 4. 8 Pengukuran Validitas Turnover Intention.....	54
Tabel 4. 9 Pengukuran Realibilitas	55
Tabel 4. 10 Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	56
Tabel 4. 11 Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab	56
Tabel 4. 12 Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan ...	57
Tabel 4. 13 Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya	58
Tabel 4. 14 Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu	59
Tabel 4. 15 Saya merasa aman karena diberikan jaminan/asuransi kesehatan	59
Tabel 4. 16 Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan.....	60
Tabel 4. 17 Perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman.....	61
Tabel 4. 18 Perusahaan menyediakan fasilitas makan yang lengkap.....	61
Tabel 4. 19 Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah yang nyaman.....	62
Tabel 4. 20 Resume Skor Total Kompensasi	63
Tabel 4. 21 Saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan	64
Tabel 4. 22 Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.....	65
Tabel 4. 23 Situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya	65
Tabel 4. 24 Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat	66
Tabel 4. 25 Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi	67
Tabel 4. 26 Lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya membutuhkan mereka.....	67

Tabel 4. 27 Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal	68
Tabel 4. 28 Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan	69
Tabel 4. 29 Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya	69
Tabel 4. 30 Resume Stress Kerja	71
Tabel 4. 31 Saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain.....	72
Tabel 4. 32 Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain.....	73
Tabel 4. 33 Saya berencana untuk pindah ke tempat lain dalam waktu dekat	73
Tabel 4. 34 Saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini.....	74
Tabel 4. 35 Saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru.....	75
Tabel 4. 36 Resume Turnover Intention	76
Tabel 4. 37 Rata-rata dan standar deviasi	77
Tabel 4. 38 Korelasi antar variabel	78
Tabel 4. 39 Regresi Berganda	79
Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah (Hidayati dan Trisnawati, 2016) dalam (Audina dan Kusmayadi, 2018). Penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* (Putrianti, *et al* 2014).

Sulit untuk sebuah organisasi untuk beroperasi secara lancar dan memperoleh sasaraannya jika pekerja tidak mampu bekerja dengan baik. Arus kerja terganggu dan keputusan-keputusan penting bisa jadi ditunda. Tingkat perputaran pekerja yang tinggi juga dapat mengganggu kelancaran dalam organisasi saat personel yang berpengalaman dan berpengetahuan pergi dan pergantian harus ditemukan untuk mengambil alih posisi dan tanggung jawabnya (Robbins &

Judge 2015:20). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik” (Harnoto (2002:2) dalam (Putrianti, et al 2014). Tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia (Lestari & Mujiati, 2018).

Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan (Sutrisno, 2016:190). Dalam beberapa penelitian mengemukakan bahwa aspek kepuasan dalam pemberian kompensasi berhubungan dengan adanya keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (Prasada, 2019). Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Putrianti, et al 2014).

Menurut Hasibuan (2017:118), 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 (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Menurut Sutrisno (2016:183), bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, di mana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya menyulut kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya memunculkan konflik diantara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan

Robbins & Judge (2015:429) mengatakan gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran. Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Tiga kategori dari sumber stress yang potensial yaitu : faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi.

Perpindahan karyawan merupakan suatu fenomena yang turut mewarnai di PT. Pan Asia Jaya Abadi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen, yang beralamat di jalan Moch. Toha KM. 68 No. 12 Cigereleng, Regol, Pasawahan, Dayeuhkolot, Kota Bandung. Perusahaan ini telah menjualkan produknya hingga ke mancanegara, salah satunya Eropa. Berikut ini merupakan data *turnover* karyawan bag. Produksi di PT. Pan Asia Jaya Abadi selama lima tahun terakhir ini :

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan Bag. Produksi Garment
PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung (tahun 2015-2019)

Tahun	Penyebab Keluar		Total
	Oleh Perusahaan	Mengundurkan Diri	
2015	124	217	354
2016	64	180	244
2017	33	185	219
2018	47	287	334
2019	156	286	442

Sumber : Data HRD PT. Pan Asia Jaya Abadi (2019)

Berdasarkan data Tabel 1.1 terlihat jumlah *turnover* karyawan dapat dikatakan sangat signifikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Yaitu pada 2015 sampai dengan 2019. Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan PT. Pan Asia Jaya Abadi selama 5 tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan.

Menurut hasil wawancara *pra-survey* ke beberapa karyawan, ditemukan alasan tentang faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Yaitu tentang pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Pan Asia Jaya Abadi untuk kompensasi baik langsung maupun tidak langsung di satu sisi perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak. Tetapi di sisi lain, menurut persepsi karyawan bagian

produksi berdasarkan hasil wawancara, karyawan tidak puas dengan pemberian gaji, insentif, dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Lalu, stress kerja yang terjadi di PT. Pan Asia Jaya Abadi, khususnya karyawan di bagian Produksi berdasarkan hasil wawancara ke beberapa karyawan yaitu disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat , waktu kerja terlalu padat dan lingkungan kerja.

Fenomena secara umum di bagian produksi secara keseluruhan yaitu bagian *cutting, sewing, loading, kancing, press, QC* dan *packing*. Menunjukkan bahwa kemungkinan *turnover* karyawan disebabkan oleh kompensasi dan stress kerja.

Tabel 1. 2
Data Turnover Karyawan Bag. Packing
PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung (tahun 2015-2019)

Tahun	Penyebab Keluar		Total
	Oleh Perusahaan	Mengundurkan Diri	
2015	2	7	9
2016	-	3	5
2017	2	3	5
2018	1	11	12
2019	6	14	20

Sumber : Data HRD PT. Pan Asia Jaya Abadi (2019)

Berdasarkan data Tabel 1.2 terlihat jumlah *turnover* karyawan dapat dikatakan signifikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Yaitu pada 2015 sampai dengan 2019. Secara khusus, peneliti akan mengkaji pada karyawan bagian packing karena pekerjaan di bagian tersebut memiliki tingkat stress kerja berdasarkan hasil observasi diantaranya karyawan terlihat kelelahan dan lesu.

Guna mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda. (Khaidir & Sugiati, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian Irbayuni (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap keinginan pergantian karyawan. Penelitian tentang stress kerja oleh Widayati & Fatimah (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wisanty & Madiistriyatno (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengkaji kembali penelitian yang meneliti tentang kompensasi, stress kerja, dan *turnover intention* dalam judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung Studi pada karyawan Bag. Packing.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung?
2. Bagaimana stress kerja menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung?

3. Bagaimana *turnover intention* menurut persepsi karyawan Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi?
4. Apakah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* menurut persepsi karyawan persepsi karyawan Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi?
5. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* menurut persepsi karyawan Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian dalam penyusunan skripsi ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kompensasi menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui stress kerja menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi.
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* menurut persepsi karyawan pada Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat umum yang nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan, pedoman serta masukan dalam penyusunan program-program teknis tata kelola karyawan juga sebagai evaluasi kinerja manajemen perusahaan dalam memelihara dan mempertahankan karyawan.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi pembangun teori mengenai pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan, serta dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti yang akan datang untuk penelitian lain yang sejenis.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan dan solusi bagi permasalahan yang terjadi diperusahaan mengenai besarnya dampak pemberian kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS

DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2016:181).

Menurut Mangkunegara (2017:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Menurut Hamali (2016), kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sementara menurut Edison, *et al* (2017:151) kompensasi adalah “sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang

mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

2.1.1.2. Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa : gaji, upah, dan insentif. Dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa *benefit* dan *service* seperti : tunjangan hari raya, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Sedangkan menurut Edison, *et al* (2017:152) mengistilahkan kompensasi normatif dan kebijakan. Pembagian istilah yang digunakan untuk membagi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku. Kompensasi yang bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap), dan komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya/keagamaan. Sedangkan kompensasi yang bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan

Tabel 2. 1
Komponen Kompensasi

KOMPONEN		KETERANGAN
N O R M A T I F	1.Upah/Gaji	Komponen ini diatur berdasarkan perundang undangan yang berlaku.
	a.Upah pokok	
	b.Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk-pauk	
	2. Komponen Tetap	
	a.Tunjangan Kesehatan	
	b.Tunjangan hari raya / keagamaan	
K E B I J A K A N	1.Tunjangan Professional	Komponen ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transpor ini tidak dipengaruhi kehadiran, komponen ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah.
	2.Komponen Tidak Tetap	
	a.Tunjangan Makan	
	b.Tunjangan Transpor	
	c.Bonus/insentif	
	3.Komponen lain	
	a.Uang cuti	
	b.Jasa Produksi	
	c.Liburan	

Sumber : Emron, et al (2018 : 154)

2.1.1.3.Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam (Sutrisno, 2016:188), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang baik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.1.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2017:127) yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balasan jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balasan jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.1.5. Asas-asas Kompensasi

Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwiatno & Priansa, 2016:220) :

1. Asas keadilan

Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan dijenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.1.2. Stress Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stress Kerja

Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2015:429).

Stress kerja adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006:441). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:204), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

2.1.2.2. Penyebab Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:151) penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.2.3. Dampak dari Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge (2005:431), stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam sejumlah cara, seperti tekanan darah yang tinggi, maag, sifat lekas marah, kesulitan dalam mengambil keputusan yang rutin, kehilangan nafsu makan, kerawanan terjadi kecelakaan, dan sebagainya. Gejala-gejala tersebut sesuai dibawah tiga kategori umum :

1. Gejala Fisiologis

Stress dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernafasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung. Bukti-bukti saat ini dengan jelas menyebutkan bahwa stress akan memiliki efek fisiologis yang membahayakan.

2. Gejala Psikologis

Stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis lainnya sebagai contoh, ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut T. Cox (2005:92) dalam Suwatno dan Priatna (2016:260) telah mengidentifikasi efek dari stress yang mungkin muncul yaitu:

1. Dampak Subjektif (*Subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stress yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

3. Dampak Kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung, dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (*Organizational Effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

2.1.2.4. Penyebab Stress

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins & Judge (2015:433) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*):

1. Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stress di antara karyawan di dalam organisasi tersebut.

Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama :

a. Ekonomi

Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh maka orang akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaan mereka.

b. Politik

Ancaman dapat menimbulkan stress. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang didalam negara tersebut.

c. Teknologi

Inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer, robotik, otomasi dan bentuk-

bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka menjadi stress.

2.Faktor Organisasional

a. Tuntutan tugas

Terkait dengan pekerjaan dari seseorang. Mereka meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik.

b. Tuntutan peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dia pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak daripada batas waktu.

c. Tuntutan Interpersonal

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3.Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan.

a. Permasalahan keluarga

Hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki hubungan keluarga dan pribadi yang berharga. Kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat, dan permasalahan kedisiplinan dengan anak-anak dapat menciptakan stress pada karyawan seringkali tidak dapat ditinggalkan pada pintu depan ketika mereka sampai ke tempat kerja.

b. Permasalahan Ekonomi Pribadi

Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menciptakan stress dan menyedot perhatian menjauh dari pekerjaan.

c. Kepribadian yang Inheren

Para peneliti menyimpulkan bahwa beberapa orang yang memiliki kecenderungan yang inheren untuk menekankan pada aspek yang negatif dari dunia. Riset berikutnya telah menyarankan bahwa gejala stress yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal dalam kepribadian seseorang.

2.1.2.5. Pendekatan Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:436) pendekatan yang dilakukan untuk stress kerja yaitu:

1. Pendekatan Individu

Seorang karyawan dapat mengambil tanggung jawab pribadi untuk menurunkan level stress. Strategi individu yang telah terbukti efektif meliputi teknik :

a. Manajemen Waktu

Memahami dan memanfaatkan prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu untuk mengatasi dengan lebih baik terhadap ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan.

b. Meningkatkan Latihan Fisik

Para dokter telah merekomendasikan latihan fisik yang tidak kompetitif, misalnya aerobik, jalan-jalan, jogging, berenang, dan mengendarai sepeda sebagai suatu cara untuk mengelola level stress yang berlebihan. Aktivitas-aktivitas ini akan meningkatkan kapasitas paru-paru, menurunkan tingkat istirahat jantung, dan menyediakan pengalihan mental dari tekanan kerja, secara efektif menurunkan level stress yang terkait dengan kerja.

c. Pelatihan relaksasi

Para individu juga dapat mengajarkan mereka sendiri untuk menurunkan ketegangan melalui teknik relaksasi seperti meditasi, hipnotis, dan bernafas dalam-dalam. Tujuannya adalah untuk mencapai suatu keadaan relaksasi fisik yang mendalam.

d. Jaringan Dukungan yang Sosial

Sebagaimana yang telah kita nyatakan, teman, keluarga atau kolega kerja dapat menyediakan tempat ketika level stress menjadi berlebihan. Memperluas jaringan dukungan sosial Anda akan menyediakan seseorang untuk

mendengarkan permasalahan Anda dan menawarkan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi yang penuh tekanan daripada Anda.

2. Pendekatan Organisasional

a. Seleksi dan Penempatan

Manajemen tidak harus merekrut dengan hanya para individu tersebut akan beradaptasi dengan lebih baik dengan ruang internal, tetapi para individu tersebut akan beradaptasi dengan lebih baik terhadap pekerjaan yang lebih banyak menghasilkan stress dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif.

b. Penetapan Tujuan yang Realistis

Para individu melaksanakan dengan lebih baik ketika mereka memiliki tujuan secara spesifik dan menantang serta menerima umpan balik terhadap perkembangan mereka akan tujuan tersebut. Tujuan dapat menurunkan stress serta memberikan motivasi.

c. Merancang Kembali Pekerjaan

Untuk memberikan kepada para karyawan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, dan meningkatkan umpan balik dapat mengurangi stress karena faktor-faktor tersebut memberikan karyawan kendali yang lebih besar atas aktivitas kerja dan mengurangi ketergantungan terhadap yang lainnya.

d. Meningkatkan Keterlibatan Pekerjaan

Dengan memberikan kepada para karyawan tersebut suara dalam keputusan yang secara langsung dapat memengaruhi kinerja pekerjaan mereka,

manajemen dapat meningkatkan pengendalian karyawan dan menurunkan stress peranan.

e. Meningkatkan Komunikasi Organisasi

Meningkatkan komunikasi organisasi secara formal dengan para karyawan dapat menurunkan ketidakpastian dengan mengurangi ketidakjelasan peranan dan konflik peranan.

f. Cuti Panjang Karyawan

Beberapa karyawan memerlukan sesekali melarikan diri dari pekerjaan mereka. Cuti-cuti yang panjang tersebut – berkisar dalam beberapa minggu hingga beberapa bulan – memungkinkan bagi para karyawan untuk bepergian, bersantai, atau mengejar proyek pribadi yang memerlukan waktu melampaui liburan normal.

g. Program Korporat Kesehatan

Hal ini biasanya menyediakan lokakarya untuk membantu orang-orang berhenti merokok, mengendalikan pemakaian alkohol, kehilangan berat badan, makan dengan lebih baik dan mengembangkan program latihan secara teratur; mereka menitikberatkan pada kondisi total fisik dan mental dari para karyawan. Beberapa membantu dalam meningkatkan kesehatan psikologis mereka pula.

Sementara menurut Mangkunegara (2017:157) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan dukungan sosial

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

2. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kealam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.

3. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Misalnya, bimbingan dokter, psikiater, psikolog.

4. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

2.1.2.6. Cara Mengatasi Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:158), stress kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stress yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stress dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

2.1.3. Turnover Intention

2.1.3.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Wisantyo dan Madiistryiatno (2015), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Pada dasarnya *turnover intention* adalah adanya niat atau keinginan berpindahnya seorang karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Dalam hal ini seorang karyawan itu belum sampai pada tahap melakukan perpindahan ke tempat kerja yang baru (Prasada, 2019). Menurut Andini (2006) dalam Widayati & Fatimah (2018) mendefinisikan bahwa *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

2.1.3.2. Tanda-Tanda Karyawan Melakukan *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002:2) dalam Sianipar & Haryanti (2014) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan *turnover intention* adalah :

1. Absensi yang Meningkat

Pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai Malas Bekerja

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan Pelanggaran Terhadap Tata Tertib Kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Meningkatnya Protes Terhadap Atasan

Karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

2.1.3.3. Klasifikasi *Turnover Intention*

Menurut Kumar *et al* (2012), *turnover intention* dapat diklasifikasikan ke dalam 3 bagian yaitu pertama, *turnover* yang tidak dapat dicegah keluarnya seorang karyawan yang disebabkan oleh penyakit, masalah keluarga atau pensiun. Kedua, *turnover* yang diinginkan yaitu keluarnya seorang karyawan karena ketidakmampuan karyawan itu sendiri. Ketiga, *turnover* yang diinginkan karena

masalah organisasi seperti kurangnya pengawasan, rendahnya dukungan, dan adanya konflik. Isu-isu seperti ini perlu ditangani dengan baik karena secara langsung mempengaruhi efektivitas organisasi.

2.1.3.4. Indikator *Turnover intention*

Menurut Deborah (2008) dalam Widyawati & Yunia (2016), keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain.

Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain.

Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.

3. Keinginan untuk mencari profesi baru

Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Indikator *turnover intention* menurut Widayati & Fatimah (2018) yaitu :

1. Keinginan untuk pindah
2. Peluang kerja ditempat yang lain

2.2. Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Guna mendukung penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dijadikan sebagai alat empiris yang dapat memperkuat penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2017). indikator dari kompensasi yaitu kompensasi finansial berupa kompensasi langsung (gaji, upah, dan insentif) dan tidak langsung (asuransi, liburan, dana pensiun) dan kompensasi non finansial (jenjang karier yang jelas, keberlangsungan, dan promosi jabatan). Indikator dari *turnover intention* yaitu *voluntary turnover intention* (peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, urusan pribadi/keluarga), dan *involuntary turnover* (kebijakan perusahaan, peraturan kerja, dan standar kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016). Indikator dari kompensasi yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa *benefit* dan *service* seperti tunjangan hari raya, fasilitas kantor, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata. Indikator dari *turnover intention* yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang

sama di perusahaan lain, keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain dan keinginan untuk mencari profesi baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni & Meilano (2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu gaji, bonus atau insentif, tunjangan dan penghargaan atau *reward*. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu karyawan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik, karyawan aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan, karyawan sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan, dan karyawan berpikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

2.2.2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention

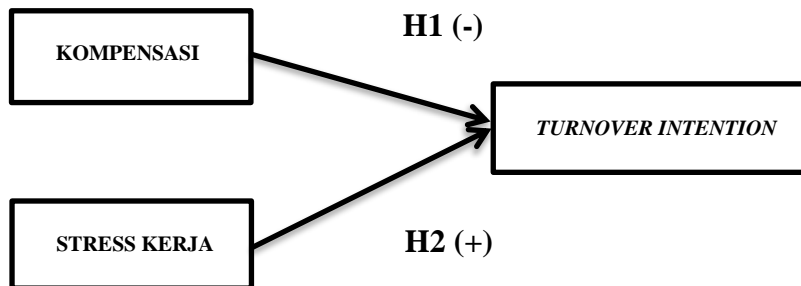
Penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Fatimah (2018) . Indikator yang digunakan untuk stress kerja yaitu ekonomi negara, politik, teknologi, waktu yang sangat padat, beban kerja yang berlebihan, lingkungan organisasi, masalah keluarga, kepribadian, dan ekonomi pribadi. Indikator yang digunakan untuk *turnover intention* yaitu keinginan untuk keluar dan perusahaan dan peluang kerja di tempat lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati (2018). Indikator yang digunakan untuk stress kerja yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Dan indikator yang digunakan untuk *turnover intention* yaitu malas bekerja, peningkatan sanksi terhadap pelanggaran tata tertib kerja, dan peningkatan protes terhadap atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvianti & Verina (2015). Indikator yang digunakan untuk stress kerja yaitu faktor intrinsik, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi. Dan indikator *turnover intention* keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain, keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang lain di perusahaan lain, serta keinginan untuk mencari profesi baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3. Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, peneliti mengemukakan bahwa kompensasi dan stress kerja sebagai variabel *independent* (bebas) dan *turnover intention* sebagai variabel *dependent* (terikat). Penulis mengharapkan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dapat kita lihat bagan kerangka pemikiran penelitian pada gambar 2.1 dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas penelitian yang dikemukakan maka, dapat dijabarkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dua variabel *independen* dan satu variabel *dependen*. Variabel *independen* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Sedangkan variabel *dependen* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2017:39). Adapun variabel *independen* yang dipakai dalam penelitian ini terfokus pada kompensasi dan stress kerja. Dan variabel *dependen* yang dipakai yaitu *turnover intention*. Ketiga objek tersebut akan dianalisis bagaimana hubungan antar variabel tersebut.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung yang beralamat di jalan Moch. Toha KM. 68 No. 12 Cigereleng, Regol, Pasawahan, Dayeuhkolot, Kota Bandung.

3.2.1. Profil Perusahaan

PT. Pan Asia Jaya Abadi merupakan perusahaan yang cukup besar yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen, yang beralamat di jalan Moch. Toha KM. 68 No. 12 Cigereleng, Regol, Pasawahan, Dayeuhkolot, Kota

Bandung. Perusahaan ini telah menjualkan produknya hingga ke mancanegara, salah satunya Eropa. Produk tekstil yang diproduksi PT. Pan Asia Jaya Abadi digunakan oleh brand ternama di luar negeri salah satunya yaitu H&M, Calvin Klein, dan Forever 21.

PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung merupakan pengembangan perusahaan dari PT. Pan Asia Group, perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil sejak tahun 1973. Ruang lingkup utama kegiatan PT. Pan Asia Group dimulai pada proses bahan baku serat (polimerisasi) dan tekstil. Akhir tahun 2010 PT. Pan Asia Group menutup perusahaannya, dan di tahun 2011 berdiri PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung berdasarkan ijin mendirikan perusahaan yang disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI dengan nomor AHU-096.48.AH.01.01 tahun 2011 dengan akta pendirian perusahaan nomor 66/Not/TS/I/2011 tanggal 31 Januari 2011.

PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung diawal berdirinya pada bidang usaha industri *proccessing* tekstil (pencelupan dan pencapan kain). Bulan April tahun 2011, PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung melakukan pengembangan jenis usaha yaitu, membuka bidang usaha baru pada proses pakaian jadi (garment). Pada tahun awal berdiri unit produksi garmen PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung memiliki 3 *line* produksi dengan jumlah 144 mesin, dan terus berkembang sampai dengan bulan April tahun 2014. Memiliki 24 *line* produksi dengan jumlah 828 mesin produksi dan non-produksi. Tahun 2011 merupakan awal perjalanan, tumbuh dan berkembangnya perusahaan ini.

PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung berlokasi dikawasan industri di daerah Bandung Selatan, yaitu Jalan Cisirung Nomor 12, Mohamad Toha KM 6,8 Kelurahan Pasawahan, Kecamatan Dayeuh Kolot, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung berdiri dengan status lahan sendiri dengan sertifikat hak milik. PT. Pan Asia Jaya Abadi memiliki pasar dengan tujuan ekspor, maka dari itu perusahaan telah termasuk dalam kategori kawasan berikat. Kawasan berikat merupakan sebuah kawasan industri yang mempunyai aturan pabean yang khusus, dengan berbagai fasilitas kemudahan dalam proses ekspor dan impor dengan kantor bea dan cukai yang terdapat dilokasi perusahaan.

3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan

3.2.2.1.Visi

Menjadi salah satu perusahaan manufaktur tekstil terbaik di Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan manufaktur tekstil yang diakui dunia dengan kualitas yang tinggi, pelayanan yang baik dan memuaskan konsumen.

3.2.2.2.Misi

Misi Pan Asia Jaya Abadi adalah untuk memberikan pengalaman kepuasan terbaik kepada mitra dan karyawan kami secara berkelanjutan yang pada akhirnya mengarah pada pengejaran kebahagiaan manusia melalui tekstil untuk mencapai tujuan, Pan Asia berusaha keras untuk tidak mengikuti tren pasar saat ini, mengembangkan produk baru dan memproduksi barang-barang berkualitas lebih tinggi dengan cara yang paling efisien melalui lingkungan hijau.

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dengan diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2013:8) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan. Sedangkan verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada (Siregar, 2015:7). Sehingga metode penelitian ini menggambarkan keadaan sebenarnya yang dialami PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.1 Unit Analisis

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian packing produksi Garment PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung.

3.3.2. Populasi dan Sampel

3.3.2.1. Populasi

Sugiyono (2017:80) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung berjumlah 45 karyawan.

3.3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dan, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat dilakukan bahwa *sampling* jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel yang lain, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu 45 Karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung.

3.3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Peneliti memberikan kuesioner ini kepada 45 orang karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi.

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

3.3.5.1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan data kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:36). Data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:7).

3.3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh merupakan data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137).

3.3.6. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugioyono (2017:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kompensasi dan stres kerja sebagai variabel independen (X), dan *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y).

Dibawah ini terdapat tabel operasionalisasi variabel yang menjelaskan secara singkat tentang variabel dan indikator setiap variabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi / Sub Variabel	Indikator	Skala	Item
Kompensasi	Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompensasi langsung (<i>direct compensation</i>)	Upah	Ordinal	1,2,3
			Insentif	Ordinal	4,5,6
		Kompensasi tidak langsung (<i>indirect compensation</i>)	Kesehatan	Ordinal	7
			Tunjangan	Ordinal	8
			Fasilitas	Ordinal	9,10,11
Stress Kerja	Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins & Judge 2015:429).	Faktor Lingkungan	Ekonomi	Ordinal	12
			Teknologi	Ordinal	13
			Politik	Ordinal	14
		Faktor Organisasi	Tuntutan Tugas	Ordinal	15
			Tuntutan Peranan	Ordinal	16
			Tuntutan Inter Personal	Ordinal	17
		Faktor Pribadi	Permasalahan Keluarga	Ordinal	18
			Kepribadian Yang Inheren	Ordinal	19
			Ekonomi Pribadi	Ordinal	20
Turnover Intention	Menurut Wisantyo dan Madiistryiatno (2015), <i>turnover intention</i> adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.		Keinginan untuk pindah	Ordinal	21, 22, 23
			Peluang Kerja di tempat lain.	Ordinal	24, 25

3.3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017:92).

Instrumen atau alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan), dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang jawabannya sudah ditentukan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang cocok dengan dirinya.

Instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel kompensasi adalah 11 item adaptasi dari (Nurfadillah, et al, 2018). Selanjutnya kuesioner untuk variabel stress kerja berjumlah 9 item adaptasi dari (Widayati & Fatimah, 2018). Dan kuesioner untuk *turnover intention* berjumlah 5 item adaptasi dari (Widayati & Fatimah, 2018). Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert (Likert Five Point) dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

No.	Alternatif	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.3.8. Pengukuran Kualitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk melakukan instrumen pengukuran, peneliti menggunakan uji validitas dan uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan. Adapun perjalanan masing-masing pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

3.3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya nilai koefisien korelasi $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat sehingga dinyatakan valid, dan apabila koefisien korelasi $< 0,3$ maka dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.3.8.2. Uji Realibitas

Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/konsisten.

Menurut Sujarweni (2015:110), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

3.3.9. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasinya.

3.3.9.1. Rentang Skala

Untuk mengukur tiga variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Untuk menentukan skor yang diberikan responden pada masing-masing variabel dalam mempresentasikan hasilnya, digunakan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:225) :

$$rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban.

Rentang skor untuk kompensasi, stress kerja, dan turnover intention adalah

$$Rs = \frac{45(5-1)}{5} = 36$$

Dengan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rentang skor yang dapat digunakan adalah sebesar 36

Skor paling rendah adalah $45 \times 1 = 45$

Skor paling tinggi adalah $45 \times 5 = 225$

Berdasarkan kategori tersebut, maka penulis dapat membuat masing-masing kriteria jawaban setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Kriteria Jawaban Variabel Kompensasi, Stress kerja, dan *Turnover Intention*

No.	Rentang Skor	Kriteria
1.	45-81	Sangat Rendah
2.	82-117	Rendah
3.	118-153	Cukup
4.	154-189	Tinggi
5.	190-225	Sangat Tinggi

Sumber : hasil pengolahan data primer 2019

3.3.10. Analisis Korelasi antar Variabel

Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah kedua variabel (Siregar, 2015:250-251).

Untuk kriteria pengujian hasil korelasi menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antar variabel signifikan

Jika signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak signifikan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

3.3.11. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:63). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner.

3.3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013:301) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksikan permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Formulasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (*turnover intention*)

a = Konstanta yang menunjukkan besarnya nilai Y apabila nilai (x=0)

b₁b₂ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

X₁X₂ = Variabel independen (kompensasi dan stress kerja)

e = Error (epsilon)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan variabel bebas (kompensasi dan stress kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

3.3.11.2. Uji Hipotesis

Pengujian signifikan hipotesis, menggunakan uji T untuk pengujian secara parsial, dan koefisien determinan. Menurut Siregar (2013:304) tujuan dilakukannya uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen).

1. Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap *turnover intention*

H₀ : b₁ = 0, kompensasi (X₁) tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H₁ > b₁ = 0, kompensasi (X₁) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh stress kerja (X_2) terhadap *turnover intention*

$H_0 : b_2 = 0$, stress kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

$H_2 > b_2 = 0$, stress kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis tidak ditolak. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.3.11.3. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Siregar, 2013 : 252)

Dimana :

Y = Koefisien determinasi

R = Kuadrat koefisien korelasi

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengolahan data secara keseluruhan peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistic version 23 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, dan lama kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Gambaran umum dari responden sebagai subjek penelitian satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut :

4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan jenis kelamin dari responden, dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	16	35,6%
Wanita	29	64,4%
Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1. tersebut jenis kelamin responden pria adalah sebanyak 16 orang atau 35,6 %. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita dengan jumlah 29 orang atau 64,4 %. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan Bag. Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita lebih terampil, rapi dan teliti.

4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan usia dari responden, dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	26	57,78%
31-41 tahun	11	24,44%
42-50 tahun	8	17,78%
Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2. tersebut responden usia 20-30 tahun ada orang atau 57,78%. Sedangkan responden usia 31-41 tahun dengan jumlah 11 orang atau 24,44%. Dan untuk responden usia 42-50 tahun berjumlah 8 orang atau 17,78 %. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas usia karyawan Bag. Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi adalah usia 20-30 tahun, hal ini karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan usia muda produktif.

4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan status kelamin dari responden, dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Menikah	25	55,56%
Belum Menikah	11	24,44%
Pernah Menikah	9	20%
Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang menikah

sebanyak 25 orang (55,56%), jumlah responden yang belum menikah berjumlah 11 orang (24,44%), dan responden yang pernah menikah berjumlah 9 orang atau 20%. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden yang menjadi karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi mayoritas berstatus menikah. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang sudah menikah lebih bertanggung jawab.

4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan jenis kelamin dari responden, dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMP/SMA Sederajat	45	100%
2.	Diploma / Sarjana	0	0%
3.	Lainnya	0	0%
4.	Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dari 45 orang responden yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa semua responden berpendidikan SMP/SMA Sederajat, hal ini karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang bersifat teknis.

4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan lama bekerja dari responden, dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 – 5 tahun	31	68,89%
6 – 10 tahun	14	31,11%
Lebih dari 10 tahun	0	0%
Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan lamanya bekerja responden karyawan Bag. Packing di PT. Pan Asia Jaya Abadi yaitu 1-5 tahun ada sebanyak 31 orang atau 68,89%. dari 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau 31,11%. Dan tidak ada karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun. Dapat dilihat bahwa lama kerja yang paling banyak kisaran antara 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan biasanya pegawai yang baru masuk kerja lebih memiliki semangat yang tinggi.

4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner kompensasi yang terdiri dari 11 item pernyataan, kuesioner stress kerja sebanyak 9 item pernyataan, serta kuesioner *turnover intention* sebanyak 5 item pernyataan

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r > 0,3$. Untuk uji validitas akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 6
Pengukuran Validitas Kompensasi (X₁)

Pernyataan	r-hasil	Nilai kriteria	Keterangan
X1.1	0,787	0,3	Valid
X1.2	0,704	0,3	Valid
X1.3	0,031	0,3	Tidak Valid
X1.4	0,755	0,3	Valid
X1.5	0,834	0,3	Valid
X1.6	0,366	0,3	Valid
X1.7	0,442	0,3	Valid
X1.8	0,578	0,3	Valid
X1.9	0,621	0,3	Valid
X1.10	0,613	0,3	Valid
X1.11	0,454	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa terdapat 1 item pernyataan pada variabel kompensasi yang diajukan pada responden yaitu item X1.3 adalah tidak valid, karena r-hasil item X1.3 sebesar 0,031 hasil tersebut lebih kecil daripada nilai kriteria 0,3 maka item pernyataan X1.3 tidak dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan kesepuluh item lainnya pada variabel kompensasi yang diajukan kepada responden dapat dikatakan valid karena besar koefisien korelasi antar item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu 0,3. Rentang nilai koefisien antar item berada pada rentang 0,031 – 0,834.

Tabel 4. 7
Pengukuran Validitas Stress Kerja (X₂)

Pernyataan	r-hasil	Nilai Kriteria	Keterangan
X2.1	0,945	0,3	Valid
X2.2	0,876	0,3	Valid
X2.3	0,912	0,3	Valid
X2.4	0,652	0,3	Valid
X2.5	0,425	0,3	Valid
X2.6	0,502	0,3	Valid
X2.7	0,930	0,3	Valid
X2.8	0,930	0,3	Valid
X2.9	0,669	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan bahwa terdapat 9 item pernyataan pada variabel stress kerja yang diajukan pada responden secara keseluruhan valid, karena r-hasil ke 9 item lebih kecil daripada nilai kriteria 0,3 maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Rentang nilai koefisien antar item berada pada rentang 0,425 – 0,945.

Tabel 4. 8
Pengukuran Validitas Turnover Intention (Y)

Pernyataan	r-hasil	Nilai Kriteria	Keterangan
Y.1	0,804	0,3	Valid
Y.2	0,649	0,3	Valid
Y.3	0,860	0,3	Valid
Y.4	0,759	0,3	Valid
Y.5	0,896	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.8. menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *turnover intention* yang diajukan pada responden adalah valid karena r-hasil dari keseluruhan item kuesioner melebihi nilai kriteria yaitu 0,3. Besar koefisien antar item berada pada rentang 0,649 – 0,896.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut. Untuk menguji reliabilitas teknik yang akan digunakan, yaitu *Cronbach*

Alpha (a). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 (Siregar, 2015:57).

Tabel 4. 9
Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,862	0,6	Reliabel
Stress Kerja	0,936	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,920	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil *Alpha Cronbach's* dari seluruh variabel yang di uji lebih besar dari nilai kriteria yaitu 0,6. Sehingga, nilai tersebut bermakna bahwa variabel pengukuran untuk kompensasi, stress kerja dan *turnover intention* adalah reliabel.

4.3. Analisis Deskriptif

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Responden dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi sejumlah 45 orang.

4.3.1. Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan dibahas tentang persepsi responden terhadap tiga variabel penelitian yang dilakukan yaitu kompensasi, stress kerja dan *turnover intention*. Untuk memudahkan analisis data, maka peneliti menyajikan dalam bentuk tabel tanggapan responden.

4.3.1.1.Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tabel 4. 10
Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan

	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	SXF
1	STS	8	17,8	8
2	TS	10	22,2	20
3	RR	6	13,3	18
4	S	16	35,6	64
5	SS	5	11,1	25
	Σ	45	100	135

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan *saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan* berada pada jawaban setuju sebanyak 16 orang (35,6%) namun disisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 18 orang (40%). Sementara untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang (13,3%) dan Sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 135 dan termasuk kedalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan. Berarti upah yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan sehari-hari

Tabel 4. 11

Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	8	17,8	8
2	TS	8	17,8	16
3	RR	4	8,9	12
4	S	21	46,7	84
5	SS	4	8,9	20
Σ		45	100	142

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan *upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya* berada pada jawaban setuju sebanyak 21 orang (46,7%), namun disisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 16 orang (35,6%). Sementara untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 4 orang (8,9%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 142 dan termasuk kedalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 4. 12

Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	4	8,9	4
2	TS	10	22,2	20
3	RR	9	20,0	27
4	S	21	46,7	84
5	SS	1	2,2	5
Σ		45	100	142

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden

menjawab item pernyataan *saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan* berada pada jawaban setuju sebanyak 21 orang (46,7%), namun disini lain masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 14 orang (31,1%). Sementara itu jawaban untuk ragu-ragu yaitu sebanyak 9 orang (20%), dan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang (2,2%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 142 dan termasuk kedalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Tabel 4. 13

Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	12	26,7	24
3	RR	8	17,8	24
4	S	21	46,7	84
5	SS	2	4,4	10
Σ		45	100	144

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item pernyataan *Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya* berada pada jawaban setuju sebanyak 21 orang (46,7%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 14 orang (31,1%). Sementara itu untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang (17,8%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,4%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 144 dan termasuk kedalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja pegawai.

Tabel 4. 14

Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	17	37,8	34
3	RR	8	17,8	24
4	S	14	31,1	56
5	SS	4	8,9	20
Σ		45	100	136

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu* berada pada jawaban tidak setuju sebanyak 17 orang (37,8%), dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Sementara itu untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang (17,8%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan positif yaitu sebanyak 28 orang (40%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 136 dan termasuk kedalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa insentif yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu

Tabel 4. 15

Saya merasa aman karena diberikan jaminan/asuransi kesehatan

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	0	0	0
2	TS	0	0	0
3	RR	6	13,3	18
4	S	23	51,1	92
5	SS	16	35,6	80
Σ		45	100	190

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa aman karena diberikan jaminan/asuransi kesehatan* berada pada jawaban setuju sebanyak 23 orang (51,1%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang (35,6%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 190 dan termasuk kedalam kriteria sangat tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa aman karena diberikan jaminan/asuransi kesehatan.

Tabel 4. 16

Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan

Skor	Frekuensi	Persentase (%)	SxF	
1	STS	2	4,4	2
2	TS	8	17,8	16
3	RR	10	22,2	30
4	S	22	48,9	88
5	SS	3	6,7	15
Σ		45	100	151

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan* pada jawaban setuju sebanyak 22 orang (48,9%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 10 orang (22,2 %) untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 10 orang (22,2%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (6,7%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 151 dan termasuk kedalam kriteria tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan.

Tabel 4. 17

Perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	0	0	0
2	TS	8	17,8	16
3	RR	4	8,9	12
4	S	32	71,1	128
5	SS	1	2,2	5
Σ		45	100	161

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman* pada jawaban setuju sebanyak 32 orang (71,1 %) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 12 orang (26,7%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang (8,9%) dan jawaban sangat setuju 1 orang (2,2%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 161 dan termasuk kedalam kriteria tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman.

Tabel 4. 18

Perusahaan menyediakan fasilitas makan yang lengkap

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	4	8,9	4
2	TS	0	0	0
3	RR	2	4,4	6
4	S	27	60,0	108
5	SS	12	27	60
Σ		45	45	178

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *perusahaan menyediakan fasilitas makan yang lengkap* pada jawaban setuju sebanyak 27 orang (60,0%) namun masih ada responden yang

memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 4 orang (8,9%), untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 2 orang (4,4%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang (27%). Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 178 dan termasuk kedalam kriteria sangat tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan mayoritas responden merasa fasilitas untuk makan yang disediakan oleh perusahaan lengkap.

Tabel 4. 19

Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	0	0	0
3	RR	2	4,4	6
4	S	23	51,1	92
5	SS	18	40	90
Σ		45	100	190

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah* yang nyaman pada jawaban setuju sebanyak 23 orang (51,1%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 2 orang (4,4%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,4%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang (40%). Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 190 dan termasuk kedalam kriteria sangat tinggi. Selanjutnya dapat disimpulkan mayoritas responden merasa nyaman dengan fasilitas tempat beribadah yang disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4. 20
Resume Skor Total Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skor	Rata-rata	Kriteria
1.	Kompensasi Langsung	Upah	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	135	138,5	Cukup
			Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya	142		
		Insentif	Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.	142	140,66	Cukup
			Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya	144		
			Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu.	136		
		Kompensasi Tidak Langsung	Kesehatan	Saya merasa aman karena diberikan jaminan kesehatan/asuransi.	190	190
Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan.			151	151	Cukup
Fasilitas	Perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman		161	176,33	Tinggi	
	Perusahaan memberikan fasilitas makan yang lengkap		178			
	Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang nyaman		190			
Jumlah					1569	
Rata-rata					156,9	
Kriteria					Tinggi	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, pada variabel Kompensasi dengan jumlah item 10 pernyataan dan jumlah responden 45 karyawan. Dapat dilihat bahwa rata-rata total skor untuk variabel kompensasi sebesar 156,9 dan berada pada kriteria

tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden, karyawan bag. Packing PT. Pan Asia Jaya telah diberikan kompensasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan jaminan kesehatan atau asuransi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa aman. Sehingga mereka menilai perusahaan telah memberikan kompensasi yang tinggi.

4.3.1.2. Stress Kerja

Stress merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting (Robbins & Judge 2015:429).

Tabel 4. 21

Saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan

Skor	Frekuensi	Persentase (%)	SxF	
1	STS	2	4,4	2
2	TS	13	28,9	26
3	RR	6	13,3	18
4	S	24	53,3	96
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	142

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan* pada jawaban setuju sebanyak 24 orang (53,3%), namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 15 orang (33,3%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa keadaan negara mempengaruhi pekerjaan mereka. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 142 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 22

Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	3	6,7	3
2	TS	13	28,9	26
3	RR	6	13,3	18
4	S	23	51,1	92
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	139

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya* pada jawaban setuju sebanyak 23 orang (51%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 16 orang (35,6%), dan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,35). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 139 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 23

Situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	3	6,7	3
2	TS	12	26,7	24
3	RR	6	13,3	18
4	S	24	53,3	96
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	141

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya* pada jawaban setuju sebanyak 24 orang (53,3%) namun masih ada responden yang memberikan

tanggapan negatif sebanyak 15 orang (33,4%) dan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa situasi politik mempengaruhi pekerjaan mereka. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 154 dan termasuk kedalam kriteria tinggi.

Tabel 4. 24

Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	0	0	0
2	TS	12	26,7	24
3	RR	6	13,3	18
4	S	26	57,8	104
5	SS	1	2,2	5
Σ		45	100	151

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat* pada jawaban setuju sebanyak 26 orang (57,8%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 12 orang (26,7%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%) dan untuk jawaban sangat setuju 1 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang terlalu padat. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 151 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 25

Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	0	0	0
2	TS	4	8,9	8
3	RR	2	4,4	6
4	S	31	68,9	124
5	SS	8	17,8	40
Σ		45	100	178

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi* pada jawaban setuju sebanyak 31 orang (68,9%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 4 orang (8,9%), untuk jawaban ragu-ragu 2 orang (4,4%) dan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa posisi mereka membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 178 dan termasuk kedalam kriteria tinggi.

Tabel 4. 26

Lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya membutuhkan mereka

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	14	31,1	28
3	RR	10	22,2	30
4	S	17	37,8	68
5	SS	2	4,4	10
Σ		45	100	138

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya*

membutuhkan mereka pada jawaban setuju sebanyak 17 orang (37,8%), namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 14 orang (35,6%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 10 orang (22,2%) dan untuk jawaban sangat setuju 2 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja tidak bisa membantu saat dibutuhkan. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 138 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 27

Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	12	26,7	24
3	RR	6	13,3	18
4	S	25	55,6	100
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	144

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal* pada jawaban setuju sebanyak 25 orang (55,6 %), namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 14 orang (31,1%), dan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa masalah keluarga membuat responden tidak bisa bekerja secara maksimal. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 144 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 28

Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	2	4,4	2
2	TS	12	26,7	24
3	RR	6	13,3	18
4	S	25	55,6	100
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	144

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan* pada jawaban setuju sebanyak 25 orang (55,6 %) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 14 orang (31,1%) dan untuk jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sulit untuk mengerti keadaan. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 144 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 29

Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	5	11,1	5
2	TS	12	26,7	24
3	RR	10	22,2	30
4	S	15	33,3	60
5	SS	3	6,7	15
Σ		45	100	134

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya* pada jawaban setuju sebanyak 15 orang (33,3%) namun masih ada responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 17 orang (37,8%), untuk

jawaban ragu-ragu sebanyak 10 orang (22,2%) dan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa situasi keuangan seringkali mengganggu pekerjaan. Hasil perhitungan menunjukkan skor sebesar 134 dan termasuk kedalam kriteria cukup.

Tabel 4. 30
Resume Stress Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Faktor Lingkungan	Ekonomi Negara	Saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan.	142	Cukup
		Teknologi	Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	139	Cukup
		Politik	Situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya.	141	Cukup
2	Faktor Organisasional	Tuntutan Tugas	Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat	151	Cukup
		Tuntutan Peranan	Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi.	178	Tinggi
		Tuntutan Interpersonal	Lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya membutuhkan mereka.	138	Cukup
3	Faktor Pribadi	Keluarga	Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal.	144	Cukup
		Kepribadian yang inheren	Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan.	144	Cukup
		Ekonomi Pribadi	Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya.	134	Cukup
Jumlah			1331		
Rata-rata			145,67		
Kriteria			Cukup		

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, pada variabel Stress Kerja dengan jumlah item 9 pernyataan dan jumlah responden 45 karyawan. Dapat dilihat bahwa rata-rata total skor untuk variabel stress kerja sebesar 145,67 dan berada pada kriteria cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden karyawan bag. Packing PT. Pan Asia Jaya memiliki tingkat stress kerja yang cukup. Hal ini dikarenakan posisi karyawan saat ini membutuhkan tanggung

jawab yang lebih tinggi sehingga meningkatkan stress kerja karyawan.

4.3.1.3. Turnover Intention

Menurut Wisantyo & Madiistryiatno (2015), *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 4. 31
Saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	8	17,8	8
2	TS	8	17,8	16
3	RR	15	33,3	45
4	S	12	26,7	48
5	SS	2	4,4	10
Σ		45	100	127

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain* pada jawaban ragu-ragu sebanyak 15 orang (33,3%) namun di sisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 16 orang (35,6%), dan untuk jawaban positif sebanyak 14 orang (32,1%). Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 127 dan termasuk ke dalam kriteria cukup. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain.

Tabel 4. 32

Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	4	8,9	4
2	TS	14	31,1	28
3	RR	8	17,8	24
4	S	17	37,8	68
5	SS	2	4,4	10
Σ		45	100	134

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain* pada jawaban setuju sebanyak 17 orang (37,8%), namun di sisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 18 orang (44,5%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 8 orang (37,8%) dan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain. Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 134 dan termasuk kriteria cukup.

Tabel 4. 33

Saya berencana untuk pindah ke tempat lain dalam waktu dekat

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	9	20,0	9
2	TS	8	17,8	18
3	RR	18	40,0	54
4	S	6	13,3	24
5	SS	4	8,9	20
Σ		45	100	125

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya berencana untuk pindah ke tempat lain dalam waktu dekat* pada jawaban ragu-ragu sebanyak 18 orang (40%). Namun, disisi lain masih ada

responden yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 17 orang (37,8 %), untuk jawaban positif sebanyak 10 orang (22,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden masih ragu-ragu untuk berencana pindah ke tempat lain dalam waktu dekat. Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 125 dan termasuk kriteria cukup.

Tabel 4. 34

Saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini

Skor	Frekuensi	Persentase (%)	SxF	
1	STS	8	17,8	8
2	TS	12	26,7	24
3	RR	9	20,0	27
4	S	16	35,6	64
5	SS	0	0	0
Σ		45	100	123

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini* pada jawaban setuju sebanyak 16 orang (35,6%), namun di sisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 20 orang (44,5%), dan untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 9 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan. Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 123 dan termasuk kriteria cukup.

Tabel 4. 35

Saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru

Skor		Frekuensi	Persentase (%)	SxF
1	STS	9	20,0	9
2	TS	9	20,0	18
3	RR	11	24,4	33
4	S	12	26,7	48
5	SS	4	8,9	20
Σ		45	100	128

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab item *saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru* pada jawaban setuju sebanyak 12 orang (24,4%), namun di sisi lain masih ada yang memberikan tanggapan negatif sebanyak 18 orang (40%), untuk jawaban ragu-ragu sebanyak 11 orang (24,4%) dan untuk jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bosan dengan posisi saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru. Hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 128 dan termasuk kriteria cukup.

Tabel 4. 36
Resume Turnover Intention

No	Indikator	Pertanyaan	Skor	Rata-rata	Kriteria
1	Keinginan Untuk Pindah	Saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain.	127	130,5	Cukup Cukup
		Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain.	134		
2	Peluang kerja di tempat lain	Saya berencana untuk pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat.	125	125,3	Cukup Cukup Cukup
		Saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini.	123		
		Saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru.	128		
Total Skor				637	
Rata-rata				127,4	
Kriteria				Cukup	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, pada variabel *turnover intention* dengan jumlah item 5 pernyataan dan jumlah responden 45 karyawan. Dapat dilihat bahwa rata-rata total skor untuk variabel *turnover intention* sebesar 127,4 dan berada pada kriteria cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden, karyawan bag. Packing PT. Pan Asia Jaya memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup. Hal ini dikarenakan karyawan mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain, sehingga membuat mereka berkeinginan untuk pindah.

4.3.2. Rata-rata, Standar Deviasi, dan Korelasi Antar Variabel

4.3.2.1. Rata-rata dan Standar Deviasi

Guna mengetahui rata-rata dan standar deviasi dalam penelitian, maka disusun tabel rata-rata dan standar deviasi sebagai berikut:

Tabel 4. 37
Rata-Rata dan Standar Deviasi

Variabel	N	Rata-Rata	Standar Deviasi
Kompensasi	45	34,78	7,36
Stress Kerja	45	29,13	7,28
Turnover Intention	45	14,11	5,12

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 diatas menunjukkan rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel kompensasi memiliki rata-rata sebesar 34,78 dan standar deviasi sebesar 7,36. Sementara itu variabel stress kerja memiliki rata-rata sebesar 29,13 dan standar deviasi sebesar 7,28. Sedangkan variabel *turnover intention* memiliki rata-rata sebesar 14,11 dan standar deviasi sebesar 5,12. Semakin tinggi nilai standar deviasi menunjukkan semakin tingginya fluktuasi responden terhadap variabel tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh variabel dengan standar deviasi tertinggi adalah variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa dibanding dengan variabel lainnya yang diteliti, variabel kompensasi merupakan variabel yang paling tidak stabil atau dengan kata lain variabel kompensasi mempunyai tingkat keberagaman jawaban yang tinggi. Sedangkan variabel dengan standar deviasi terendah berada pada variabel *turnover intention* sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *turnover intention* merupakan variabel yang paling stabil dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

4.3.2.2. Korelasi Antar Variabel

Analisis korelasi antar variabel dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel. Koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 38
Korelasi Antar Variabel

Correlations		Kompensasi	Stress Kerja	Turnover Intention
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,327*	-,553**
	Sig. (2-tailed)		,028	,000
	N	45	45	45
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,327*	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,028		,000
	N	45	45	45
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,553**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat disimpulkan bahwa : kompensasi memiliki koefisien korelasi sebesar -0,553. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* dengan tingkat hubungan yang sedang. Disisi lain hasil sig (2-tailed) kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang sedang terhadap *turnover intention*.

Stress kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,649. Hasil tersebut menunjukkan stress kerja memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* dan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Disisi lain hasil sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap *turnover intention*.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. 39
Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,600	4,018		3,136	,003
Kompensasi	-,265	,076	-,382	-3,493	,001
Stress Kerja	,369	,077	,525	4,799	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari tabel 4.39 diatas pengujian menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,600 + (-0,265)X_1 + 0,369X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di lihat bahwa :

1. Koefisien regresi kompensasi bertanda negatif. Artinya kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Apabila kompensasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun.
2. Koefisien regresi stress kerja bertanda positif. Artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Apabila stress kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat.

4.4.2. Uji t (Signifikansi Individual)

Berdasarkan persepsi regresi berganda diatas dan hasil perhitungan pada tabel 4.39 maka hasil uji hipotesis sebagai berikut

1. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih kecil dari 0,05 (sig.<0,05), maka : H_0 ditolak dan H_1 tidak ditolak.
2. Jika nilai signifikansi dari t statistik lebih besar dari 0,05 (sig.>0,05), maka : H_0 diterima dan H_2 tidak ditolak.

Berdasarkan tabel 4.39. koefisien regresi menunjukkan bahwa:

- 1 Koefisien regresi untuk kompensasi -0,265 dan signifikan pada level 0,001. Berdasarkan kriteria $0,001 < 0,05$ maka hipotesis pertama yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan dan dapat dikonfirmasi.
- 2 Koefisien regresi untuk stress kerja 0,369 dan signifikan pada level 0,000. Berdasarkan kriteria $0,001 < 0,05$ maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dinyatakan signifikan dan dapat dikonfirmasi.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel *turnover intention* mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stress kerja.

Tabel 4. 40
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.531	3,50929

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,552 hal ini menunjukkan 55,2 % variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stress kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 44,8%. Antara lain yaitu variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut penelitian Tika et al (2016), ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.5.1. Pembahasan

4.5.1.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi prediktor yang baik untuk mengukur *turnover intention*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi sebesar 0,265 bertanda negatif dan nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi berada dalam kriteria tinggi. Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini kemungkinan dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan yang mana mayoritas responden sudah menikah. Menunjukkan bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Indikator yang memberikan kontribusi terbesar dalam kompensasi adalah kesehatan, dimana karyawan merasa aman dengan jaminan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan. Hal ini mungkin dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana mayoritas responden merupakan perempuan, yang bermaksud bahwa fisik perempuan jauh lebih rentan sakit dibandingkan laki-laki. Sehingga ketika mereka sakit, maka akan merasa aman karena diberikan asuransi kesehatan oleh perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka *turnover intention* akan rendah begitu juga sebaliknya semakin rendah kompensasi maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.1.2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja prediktor yang baik untuk mengukur *turnover intention*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Koefisien regresi untuk stress kerja 0,369 bertanda positif dan nilai signifikansi stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa stress kerja berada dalam kriteria cukup. Karyawan memiliki tingkat stress kerja yang cukup. Hal ini kemungkinan dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan usia dimana mayoritas responden berusia 20-30 tahun. Menunjukkan bahwa usia

yang terbilang masih muda akan mempengaruhi ketidakstabilan emosi yang berdampak pada stress kerja.

Indikator yang memberikan kontribusi terbesar dalam stress kerja adalah peranan, dimana karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi di posisi saat ini. Hal ini mungkin dapat dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana mayoritas responden telah bekerja dengan rentang waktu 1-5 tahun, yang bermaksud bahwa karyawan yang baru ternyata lebih mengalami desakan waktu dibanding dengan yang sudah lama bekerja karena biasanya karyawan baru akan dijejali pekerjaan untuk mengembangkan potensinya, dan disisi lain karyawan merasa terdesak dan mengakibatkan *turnover intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka *turnover intention* akan meningkat begitu juga sebaliknya semakin rendah stress kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Fatimah (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.1.3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kompensasi dan stress kerja yaitu sebesar 55,2 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain yaitu ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut penelitian Tika et al (2016), ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.2. Implikasi

4.5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam kompensasi dan stress kerja dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran ini dapat ditunjukkan dari penelitian terdahulu dengan temuan penelitian yang sedang diteliti. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Konsep-konsep tentang teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan antar variabel yang tercermin pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.5.2.2.Implikasi Praktis

Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan untuk terciptanya efektivitas dalam organisasi perusahaan.

Hasil penelitian ini memberi sumbangan untuk pengambilan keputusan terkait *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat mengontrol tingkat kompensasi dan stress kerja karyawan agar mengurangi resiko *turnover* karyawan.

4.5.3. Keterbatasan

Setelah melakukan analisis data dan pengujian serta interpretasi dari hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Waktu penelitian yang pendek, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dengan waktu yang singkat. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang objektif.
2. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan bag. Packing dan tidak pada seluruh karyawan di PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung sehingga tidak dapat menggeneralisasi seluruh karyawan. Pada penelitian berikutnya perlu di lakukan pengamatan dengan objek yang lebih luas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi yang berjumlah 45 orang mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum penilaian kompensasi berada dalam kategori tinggi. Dengan indikator penilaian tertinggi adalah kesehatan yang berada dalam dimensi kompensasi tidak langsung.
2. Secara umum penilaian variabel stress kerja berada dalam kategori cukup. Dengan indikator penilaian tertinggi adalah tuntutan peran yang berada dalam dimensi faktor organisasional.
3. Secara umum penilaian variabel *turnover intention* berada dalam kategori cukup. Dengan indikator penilaian tertinggi adalah keinginan untuk pindah.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi artinya apabila kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan menurun. Apabila kompensasi rendah maka *turnover intention* akan meningkat. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian packing PT. Pan Asia Jaya Abadi artinya apabila stress kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan pun akan meningkat.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya yang hendak meneliti permasalahan yang sama kiranya dapat menambahkan variabel-variabel *independen* lain yang dipandang relevan, memperluas subyek yang diteliti, memilih lokasi lain untuk diteliti serta melakukan pembahasan yang lebih mendalam agar hasil penelitian dapat lebih sempurna.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran praktis yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu:

1. Pemilik perusahaan PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung perlu meningkatkan kepuasan upah yang diberikan kepada karyawan, misalnya dengan memberikan kebijakan kenaikan pemberian upah.
2. Pemilik perusahaan PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung tetap mempertahankan kondisi stres dan intensitas turnover karyawan agar tidak semakin meningkat. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara diantaranya membuat program-program yang dapat mengurangi stress karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, melakukan pelatihan tambahan, membuka ruang konsultasi dengan fasilitas konseling, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi serta memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang terbaik adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job stress terhadap Turnover Intention. *X(1)*, 85-101.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (10 ed.). (F. H. Hardiansyah, Penyunt.) Jakarta, Indonesia: PT Indeks.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, 1(2)*, 1-9.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi (1 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. (1 ed., Vol. I). (D. M. Djalil, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat, Indonesia: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Yogyakarta, Jakarta, Indonesia: Center for Academic Publishing Service.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja Studi pada karyawan PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Ne-o Bisnis, 6(1)*.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016, Oktober). Pengaruh Stress kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, 4(3)*, 175-185.
- Kumar, C. R., & Peter, Y. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employee's Fit To The Organizational Culture And The Important Of Their Commitment. *International Journal Of Academic Research In Bussiness And Social, 2(5)*, 9-42.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stress kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Karyawan terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, 7(6)*, 3415.
- Luthan, F. (2006). Perilaku Organisasi (10 ed.). Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara, A. A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ketujuh ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni, R., & Meilano, M. R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1-11.
- Paat, G., Tewel, B., & Jan, A. B. (2017, September). Effect of Organization Commitmen, Work Satisfaction, Work Stress on Turnover Intention Employee Office Center PT. Bank SULUTGO Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3444-3454.
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center). *Advances in Intelligent Systems Research*, 131, 117-127.
- Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (19nd ed.). (D. Sumayyah, Penyunt.) Bandung: PT. Refika Aditama.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014, Juli 2). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Studi PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1-9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X (Vol. 13).
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif (I ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, S. (2015). Metode Penelitian Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono, P. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.).
- Suwatno, D., & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Widayati, C. C., & Fatimah, F. (2018). Influence of Work Stress, Self-Efficacy, and Organizational. *European Bussiness and Journal*, 10(3), 18-28.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016, Oktober). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, XX(3), 387-401.
- Wisantyo, N. I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). *Jurnal MIX*, V(1), 54-69.

LAMPIRAN

Lampiran : 1

No. Kuesioner :



STIE STAN – IM
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – IM Bandung
Akreditasi B SK No. 004/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2015
Jl. Jakarta No. 79 Bandung 40272 Telp. (022) 7272672, 7208180
Fax. (022) 7271693
Website : <http://www.stan-im.ac.id> email : info@stan-im.ac.id

Kepada Yth
Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri Bandung, saya :

Nama : Oktavia
NIM : 381601009
Jurusan : S-1 Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bag. Packing PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung).”**

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sebelumnya saya memohon maaf apabila telah mengganggu waktu bapak/ibu. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/Ibu secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner.

Atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Oktavia

PROFIL RESPONDEN

Untuk pengisian profil responden harap berikan tanda (✓) pada kotak yang tersedia sesuai dengan karakteristik responden.

- Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- Usia : 20 – 30 tahun
 31 – 41 tahun
 42 – 50 tahun
- Status Perkawinan : Menikah
 Belum Menikah
 Pernah Menikah
- Pendidikan : SMP / SMA sederajat
 Diploma
 Sarjana
 Lainnya
- Lama Kerja : 3 – 5 tahun
 6 – 10 tahun
 Lebih dari 10 tahun

KUESIONER PENELITIAN

Untuk pengisian kuesioner, berikan tanda (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan pernyataan. Mohon untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada.

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Ragu-Ragu (R)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
KOMPENSASI		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan.					
2.	Upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya					
3.	Perusahaan selalu memberikan upah tepat waktu.					
4.	Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.					
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja saya.					
6.	Perusahaan selalu memberikan insentif tepat waktu.					
7.	Saya merasa aman karena diberikan jaminan/asuransi kesehatan.					
8.	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan harapan.					
9.	Perusahaan memberikan seragam kerja yang nyaman.					
10.	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk makan.					
11.	Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah.					

STRESS KERJA						
12.	Saya merasa keadaan ekonomi negara mempengaruhi pekerjaan.					
13.	Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya.					
14.	Situasi politik mempengaruhi pekerjaan saya.					
15.	Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat.					
16.	Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi.					
17.	Lingkungan kerja saya tidak bisa membantu saat saya membutuhkan mereka.					
18.	Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal.					
19.	Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan.					
20.	Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya.					
<i>TURNOVER INTENTION</i>						
21.	Saya berfikir akan lebih baik jika bekerja di perusahaan lain.					
22.	Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang sama di perusahaan lain.					
23.	Saya berencana untuk pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat.					
24.	Saya merasa kurang mengalami kemajuan di perusahaan ini.					
25.	Saya merasa bosan dengan posisi saya saat ini dan berencana untuk mencari profesi baru.					

Lampiran 2

No Responden	KOMPENSASI (X1)											Total X1
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	
1	2	1	3	3	2	2	4	4	2	4	5	32
2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	38
3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	40
4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	34
5	5	4	2	4	4	1	5	3	4	5	5	42
6	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	46
7	4	4	3	2	3	2	3	2	4	5	5	37
8	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	42
9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	48
10	3	2	4	1	3	3	3	3	4	3	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	47
13	1	1	5	3	2	4	5	1	2	4	4	32
14	1	1	4	1	1	4	4	2	4	4	4	30
15	1	4	2	2	3	2	3	3	2	4	5	31
16	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	36
17	1	1	4	2	2	2	4	2	2	1	3	24
18	2	2	4	2	2	2	4	4	3	1	1	27
19	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	32
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
21	1	1	4	2	2	2	4	2	2	1	3	24
22	2	2	4	2	2	2	4	4	3	1	1	27
23	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	32
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
25	2	1	3	3	2	2	4	4	2	4	5	32
26	2	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	48
28	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	48
29	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	44
30	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	42
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
33	3	2	4	1	3	3	3	3	4	3	4	33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	47
37	1	1	5	3	2	4	5	1	2	4	4	32
38	1	1	4	1	1	4	4	2	4	4	4	30
39	1	4	2	2	3	2	3	3	2	4	5	31

40	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	47
42	4	4	3	2	3	2	3	2	4	5	5	37
43	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	46
44	5	4	2	4	4	1	5	3	4	5	5	42
45	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	34

No. Responden	STRESS KERJA (X2)									Total X2
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	35
3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
5	4	4	4	1	3	1	4	4	1	26
6	4	4	3	4	4	2	4	4	1	30
7	4	4	4	2	5	3	4	4	4	34
8	4	4	2	3	4	2	4	4	1	28
9	4	4	3	4	4	2	4	4	2	31
10	4	4	4	3	5	4	4	4	2	34
11	4	4	2	2	2	2	4	4	2	26
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
13	4	4	4	3	5	3	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
15	4	4	2	4	5	5	4	4	5	37
16	4	4	3	2	4	1	4	4	2	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
18	4	4	4	2	4	3	4	4	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
22	4	4	4	2	4	3	4	4	3	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	2	4	5	4	4	4	4	35
27	4	4	1	1	5	1	4	4	1	25
28	4	4	3	4	4	2	4	4	2	31
29	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37
30	4	4	2	3	4	2	4	4	1	28
31	4	4	2	2	2	2	4	4	2	26
32	4	4	2	2	1	3	4	4	3	27
33	4	4	4	3	5	4	4	4	2	34
34	4	4	2	2	2	2	4	4	2	26
35	4	4	4	2	4	2	4	4	4	32
36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
37	5	5	4	3	5	3	5	5	4	39
38	5	5	4	4	4	2	5	5	4	38
39	5	5	2	4	5	5	5	5	5	41

40	5	5	3	2	4	1	5	5	2	32
41	5	5	4	2	5	2	5	5	5	38

42	5	5	4	2	5	3	5	5	4	38
43	5	5	3	4	4	2	5	5	1	34
44	5	5	4	1	3	1	5	5	1	30
45	5	5	3	4	4	4	5	5	3	38

No. Responden	TURNOVER INTENTION (Y)					Total Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
1	4	2	5	4	5	20
2	4	4	3	4	4	19
3	2	2	2	2	2	10
4	4	4	4	3	3	18
5	1	2	1	1	1	6
6	1	3	2	2	1	9
7	2	4	3	4	3	16
8	3	4	3	3	4	17
9	3	3	3	2	2	13
10	3	3	3	4	3	16
11	2	2	2	2	2	10
12	2	3	3	2	2	12
13	3	2	1	1	2	9
14	3	2	2	2	3	12
15	5	5	5	3	5	23
16	3	4	2	2	3	14
17	4	2	3	4	4	17
18	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	4	4	19
21	4	2	3	4	4	17
22	3	4	4	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	3	4	4	19
25	4	2	5	4	5	20
26	4	4	3	4	4	19
27	1	1	1	1	1	5
28	3	3	3	2	2	13
29	3	3	3	3	3	15
30	3	4	3	3	4	17
31	1	1	1	3	1	7
32	1	1	1	1	1	5
33	3	3	3	4	3	16
34	1	1	1	1	1	5
35	2	2	2	2	2	10
36	2	3	3	2	2	12
37	3	2	1	1	2	9
38	3	2	2	2	3	12
39	5	5	5	3	5	23

40	3	4	2	2	3	14
41	2	2	1	1	1	7

42	2	4	3	4	3	16
43	1	4	3	3	1	12
44	1	2	1	1	1	6
45	4	4	4	3	3	18

PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No. Responden	Jenis Kelamin	
	L	P
1		1
2	1	
3	1	
4	1	
5		1
6		1
7	1	
8	1	
9	1	
10	1	
11		1
12	1	
13		1
14		1
15		1
16		1
17		1
18		1
19		1
20		1
21		1
22		1
23		1
24		1
25		1
26	1	
27		1
28	1	
29	1	
30	1	
31		1
32		1
33	1	
34		1
35		1
36	1	
37		1
38		1
39		1

40		1
41		1

42	1	
43		1
44		1
45	1	
Total	16	29
%	35,56	64,44

PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No. Responden	Usia		
	20-30	31-41	42-50
1	1		
2			1
3	1		
4		1	
5			1
6			1
7	1		
8		1	
9	1		
10	1		
11	1		
12		1	
13		1	
14	1		
15	1		
16			1
17		1	
18	1		
19	1		
20	1		
21		1	
22	1		
23	1		
24	1		
25	1		
26			1
27	1		
28	1		
29		1	
30		1	
31			1
32	1		
33	1		
34	1		
35	1		
36		1	
37		1	
38	1		
39	1		

40	1		
41	1		

42	1		
43			1
44			1
45		1	
Total	26	11	8
%	57,7778	24,4444	17,7778

PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

No. Responden	Status Perkawinan		
	Menikah	Belum Menikah	Pernah Menikah
1		1	
2	1		
3	1		
4			1
5	1		
6			1
7			1
8	1		
9	1		
10	1		
11		1	
12	1		
13	1		
14	1		
15		1	
16	1		
17	1		
18			1
19		1	
20	1		
21	1		
22			1
23		1	
24	1		
25		1	
26	1		
27	1		
28	1		
29	1		
30	1		
31			1
32	1		
33	1		
34		1	
35		1	
36	1		
37	1		
38	1		

39		1	
40		1	

41		1	
42			1
43			1
44	1		
45			1
Total	25	11	9
%	55,555556	24,44444444	20

PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No. Responden	Pendidikan			
	SMP/SMA	Diploma	Sarjana	Lainnya
1	1			
2	1			
3	1			
4	1			
5	1			
6	1			
7	1			
8	1			
9	1			
10	1			
11	1			
12	1			
13	1			
14	1			
15	1			
16	1			
17	1			
18	1			
19	1			
20	1			
21	1			
22	1			
23	1			
24	1			
25	1			
26	1			
27	1			
28	1			
29	1			
30	1			
31	1			
32	1			
33	1			
34	1			
35	1			
36	1			
37	1			
38	1			
39	1			

40	1			
41	1			

42	1			
43	1			
44	1			
45	1			
Total	45	0	0	0
%	100	0	0	0

PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

No. Responden	Lama Kerja		
	3-5 tahun	5-10 tahun	> 10 tahun
1	1		
2	1		
3	1		
4	1		
5	1		
6		1	
7	1		
8		1	
9	1		
10		1	
11	1		
12		1	
13		1	
14	1		
15	1		
16		1	
17	1		
18	1		
19	1		
20		1	
21	1		
22	1		
23	1		
24		1	
25	1		
26	1		
27	1		
28	1		
29		1	
30		1	
31	1		
32	1		
33		1	
34	1		
35	1		
36		1	
37		1	
38	1		

39	1		
40	1		

41	1		
42	1		
43		1	
44	1		
45	1		
Total	31	14	0
%	68,888889	31,111111	0

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL KOMPENSASI

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	11

Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,20	40,618	,787	,830
X1.2	35,09	41,992	,704	,838
X1.3	34,78	54,268	,031	,885
X1.4	35,09	43,901	,755	,835
X1.5	35,00	43,318	,834	,829
X1.6	35,18	48,786	,366	,865
X1.7	33,98	51,068	,442	,858
X1.8	34,84	46,816	,578	,849
X1.9	34,62	48,104	,621	,848
X1.10	34,24	45,780	,613	,846
X1.11	33,98	49,204	,454	,857

VARIABEL STRESS KERJA

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	9

Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25,98	40,113	,945	,917
X2.2	26,04	40,407	,876	,921
X2.3	26,00	40,045	,912	,918
X2.4	25,78	44,359	,652	,934
X2.5	25,18	47,968	,425	,944
X2.6	26,07	45,064	,502	,943
X2.7	25,93	40,382	,930	,918

X2.8	25,93	40,382	,930	,918
X2.9	26,16	41,725	,669	,935

VARIABEL TURNOVER INTENTION

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	5

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	11,29	17,210	,804	,899
Y.2	11,13	18,709	,649	,928
Y.3	11,38	16,468	,860	,888
Y.4	11,38	17,695	,759	,908
Y.5	11,27	15,564	,896	,879

Analisis Deskriptif

1.Kompensasi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	17,8	17,8	17,8
2,00	10	22,2	22,2	40,0
3,00	6	13,3	13,3	53,3
4,00	16	35,6	35,6	88,9
5,00	5	11,1	11,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	17,8	17,8	17,8
2,00	8	17,8	17,8	35,6
3,00	4	8,9	8,9	44,4
4,00	21	46,7	46,7	91,1
5,00	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	8,9	8,9	8,9
2,00	10	22,2	22,2	31,1
3,00	9	20,0	20,0	51,1
4,00	21	46,7	46,7	97,8
5,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	4,4	4,4	4,4
	2,00	12	26,7	26,7	31,1
	3,00	8	17,8	17,8	48,9
	4,00	21	46,7	46,7	95,6
	5,00	2	4,4	4,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	4,4	4,4	4,4
	2,00	17	37,8	37,8	42,2
	3,00	8	17,8	17,8	60,0
	4,00	14	31,1	31,1	91,1
	5,00	4	8,9	8,9	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	13,3	13,3	13,3
	4,00	23	51,1	51,1	64,4
	5,00	16	35,6	35,6	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	4,4	4,4	4,4
	2,00	8	17,8	17,8	22,2
	3,00	10	22,2	22,2	44,4
	4,00	22	48,9	48,9	93,3
	5,00	3	6,7	6,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	17,8	17,8	17,8
	3,00	4	8,9	8,9	26,7
	4,00	32	71,1	71,1	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	8,9	8,9	8,9
	3,00	2	4,4	4,4	13,3
	4,00	27	60,0	60,0	73,3
	5,00	12	26,7	26,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	4,4	4,4	4,4
	3,00	2	4,4	4,4	8,9
	4,00	23	51,1	51,1	60,0
	5,00	18	40,0	40,0	100,0
	Total		45	100,0	100,0

2.STRESS KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,4	4,4	4,4
	2	13	28,9	28,9	33,3
	3	6	13,3	13,3	46,7
	4	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,7	6,7	6,7
	2	13	28,9	28,9	35,6
	3	6	13,3	13,3	48,9
	4	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,7	6,7	6,7
	2	12	26,7	26,7	33,3
	3	6	13,3	13,3	46,7
	4	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	26,7	26,7	26,7
	3	6	13,3	13,3	40,0
	4	26	57,8	57,8	97,8
	5	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,9	8,9	8,9
	3	2	4,4	4,4	13,3
	4	31	68,9	68,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,4	4,4	4,4
	2	14	31,1	31,1	35,6
	3	10	22,2	22,2	57,8
	4	17	37,8	37,8	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,4	4,4	4,4
	2	12	26,7	26,7	31,1
	3	6	13,3	13,3	44,4
	4	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,4	4,4	4,4
	2	12	26,7	26,7	31,1
	3	6	13,3	13,3	44,4
	4	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11,1	11,1	11,1
	2	12	26,7	26,7	37,8
	3	10	22,2	22,2	60,0
	4	15	33,3	33,3	93,3
	5	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

3.TURNOVER INTENTION

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	17,8	17,8	17,8
	2	8	17,8	17,8	35,6
	3	15	33,3	33,3	68,9
	4	12	26,7	26,7	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	8,9	8,9	8,9
	2,00	14	31,1	31,1	40,0
	3,00	8	17,8	17,8	57,8
	4,00	17	37,8	37,8	95,6
	5,00	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	20,0	20,0	20,0
	2,00	8	17,8	17,8	37,8
	3,00	18	40,0	40,0	77,8
	4,00	6	13,3	13,3	91,1
	5,00	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	17,8	17,8	17,8
	2,00	12	26,7	26,7	44,4
	3,00	9	20,0	20,0	64,4
	4,00	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	20,0	20,0	20,0
	2,00	9	20,0	20,0	40,0
	3,00	11	24,4	24,4	64,4
	4,00	12	26,7	26,7	91,1
	5,00	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

RATA-RATA DAN STANDAR DEVIASI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	45	20,00	50,00	34,7778	7,36666
Stress Kerja	45	14,00	39,00	29,1333	7,28510
Turnover Intention	45	5,00	23,00	14,1111	5,12224
Valid N (listwise)	45				

KORELASI ANTAR VARIABEL

Correlations

		Kompensasi	Stress Kerja	Turnover Intention
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,327*	-,553**
	Sig. (2-tailed)		,028	,000
	N	45	45	45
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,327*	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,028		,000
	N	45	45	45
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,553**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI HIPOTESIS

KOEFISEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,531	3,50929

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637,210	2	318,605	25,871	,000 ^b
	Residual	517,234	42	12,315		
	Total	1154,444	44			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kompensasi

UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,600	4,018		3,136	,003
	Kompensasi	-,265	,076	-,382	-3,493	,001
	Stress Kerja	,369	,077	,525	4,799	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Oktavia
Alamat : Jl. Babakan Baru Kel. Sukapada Kec. Cibeunying
Kidul
Kota Bandung
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10-10-1998
Agama : Kristen
E-mail : silitonga_oktavia@yahoo.com
oktaviasil00@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

SDN Cikutra Bandung	2012-2005
SMP Pasundan 8 Bandung	2014-2012
SMK Pelita Bandung	2014-2016
STIE- STAN Indonesia Mandiri	2016-2020