

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT SUKSES JAYA INDAH**

SKRIPSI



**Oleh:
Ryan Ervindo
160910056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT SUKSES JAYA INDAH**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Ryan Ervindo
160910056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ryan Ervindo
NPM : 160910056
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SUKSES
JAYA INDAH”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 11 Februari 2020

Materai 6000

Ryan Ervindo
160910056

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT SUKSES JAYA INDAH**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Ryan Ervindo
160910056**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 11 Februari 2020

**Svaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dari segi kompensasi yang diberikan, stres kerja yang dialami karyawan serta komitmen karyawan untuk perusahaan. Perusahaan yang dapat mengatur pemberian kompensasi yang cukup bagi karyawan, berusaha mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan maka perusahaan tersebut akan lebih maju dan lebih berhasil dibandingkan yang perusahaan yang tidak memperhatikannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 117 responden yang merupakan karyawan dari PT Sukses Jaya Indah. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 25. Dari hasil uji t dan uji F, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, serta secara simultan kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.

Kata Kunci : kompensasi, stres kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

ABSTRACT

Companies need to pay attention to employees in terms of compensation provided, work stress felt by employees and employee commitment to the company. Companies that can regulate the provision of adequate compensation for employees, trying to reduce the level of employee stress that can increase organizational commitment to the company, the company will be more advanced and more successful than those companies that do not pay attention. The purpose of this study was to determine the existence of a significant influence between compensation, work stress and organizational commitment to turnover intention at PT Sukses Jaya Indah with saturated sampling techniques so that the number of samples was 117 respondents who were employees of PT Sukses Jaya Indah. Data collection methods are questionnaires. The data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic assumption test and the influence test in this study using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while the hypothesis testing in this study uses (t test) and (F test) by using SPSS Version 25 software program. From the results of the t test and F test, it can be concluded that partial compensation has a significant effect on turnover intention, work stress partially has a significant effect on turnover intention and organizational commitment partially has a significant effect on turnover intention, and simultaneous compensation, work stress and organizational commitment significantly influence turnover intention at PT Sukses Jaya Indah.

Keywords: compensation, work stress, organizational commitment, turnover intention

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.;
2. Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
3. Bapak Syaifullah, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
4. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Sukses Jaya Indah yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 11 Februari 2020

Ryan Ervindo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Masalah	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
1.6.1. Manfaat Teoritis	11
1.6.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Teori Dasar	13
2.1.1. Kompensasi	13
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	13
2.1.1.2. Jenis - Jenis Kompensasi.....	15
2.1.1.3. Indikator Kompensasi	15
2.1.2. Stres Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja	16
2.1.2.2. Gejala – Gejala Stres	17
2.1.2.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	18
2.1.2.4. Indikator Stres Kerja	18
2.1.3. Komitmen Organisasi	19
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi	21
2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi	21
2.1.4. <i>Turnover Intention</i>	22
2.1.4.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	22
2.1.4.2. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	23
2.1.4.3. Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	24
2.1.4.4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	24
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.3.1. Hubungan Antar Variabel.....	30

2.3.1.1. Hubungan Antar Variabel Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	30
2.3.1.2. Hubungan Antar Variabel Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
2.3.1.3. Hubungan Antar Variabel Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.3.1.4. Hubungan Antar Variabel Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2.4. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Desain Penelitian	35
3.2. Operasional Variabel	35
3.2.1. Variabel Independen.....	36
3.2.1.1. Kompensasi (X1).....	36
3.2.1.2. Stres Kerja (X2)	36
3.2.1.3. Komitmen Organisasi (X3)	37
3.2.2. Variabel Dependen.....	37
3.2.2.1. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	37
3.3. Populasi dan Sampel	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sample.....	40
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	40
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	41
3.5. Metode Analisis Data	42
3.5.1. Analisis Deskriptif	42
3.5.2. Uji Kualitas Instrumen	42
3.5.2.1. Uji Validitas	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3.1. Uji Normalitas	44
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas	44
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.5.4. Uji Pengaruh	45
3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda	45
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.5.5. Pengujian Hipotesis	47
3.5.5.1. Uji t.....	47
3.5.5.2. Uji F.....	47
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Profil Responden.....	49
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.1.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.1.3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51

4.1.2. Analisis Deskriptif	51
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)	52
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)	53
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X3)	54
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	55
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	57
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas	57
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.1.4. Hasil Uji Asumsi	63
4.1.4.1. Uji Normalitas	63
4.1.4.2. Uji Kolmogorov-Smirnov	64
4.1.4.3. Uji Multikolinearitas	65
4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas	67
4.1.5. Uji Pengaruh	67
4.1.5.1. Analisis Regresi Berganda	67
4.1.5.2. Analisis Determinasi (R^2).....	70
4.1.6. Pengujian Hipotesis	71
4.1.6.1. Hasil Uji t (Parsial).....	72
4.1.6.2. Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	73
4.1. Pembahasan	74
4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sukses Jaya Indah	75
4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sukses Jaya Indah	75
4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sukses Jaya Indah	76
4.2.4. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Sukses Jaya Indah	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
5.1. Simpulan	79
5.2. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kompensasi PT Sukses Jaya Indah	2
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> PT Sukses Jaya Indah	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional	38
Tabel 3.2 Skala <i>likert</i>	41
Tabel 3.3 Jadwal penelitian.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskripsi.....	52
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)	52
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)	53
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)..	55
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1).....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	62
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Berganda	68
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	72
Tabel 4.22 Hasil uji F.....	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda	45
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dapat beroperasi membutuhkan modal berbentuk uang, mesin, teknologi, dan karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan merupakan modal yang paling utama dan terpenting, karena dengan karyawan yang kompeten dan memahami cara kerja perusahaan maka mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor seperti kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi yang dapat memengaruhi *turnover* yang tinggi.

Seorang karyawan atau tenaga kerja bekerja untuk memperoleh kompensasi yang berupa gaji atau upah. Pernyataan ini didukung oleh (Willie, Cho, & Manday, 2019: 19) kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga sebagai hubungan hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – lumpsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

Karyawan PT Sukses Jaya Indah kurang puas atas kompensasi yang diterima, sehingga karyawan menyampaikan keluhan tentang kompensasi namun

tidak ditanggapi dan tindaklanjuti dengan bagaimana semestinya. Tentu masalah seperti ini bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan karyawan menjadi jengkel dan jenuh maka akan menimbulkan turnover tinggi yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Sukses Jaya Indah kepada karyawan terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Contoh dari kompensasi finansial yaitu insentif diberikan tidak mengalami peningkatan, tunjangan transportasi hanya didapatkan oleh beberapa orang yang tidak mengalami peningkatan juga bila dilihat dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi maka insentif dan tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan tidak cukup bila tidak mengalami kenaikan untuk mengetahui secara rinci maka dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Kompensasi PT Sukes Jaya Indah

Divisi	Jabatan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
HRD	Kepala HRD	Gaji	BPJS
	Admin HRD	Gaji	BPJS
ACCOUNTING	HOA	Gaji	BPJS, Mobil Operasional
		Kupon Bensin Senilai 400,000	
	Accounting Receivable	Gaji	BPJS, Antar Jemput
	Accounting Payable	Gaji	BPJS, Antar Jemput
	Inventory Control	Gaji	BPJS
	Admin Penjualan	Gaji	BPJS
MARKETING	Sales Manager	Gaji, Insentif	BPJS, Mobil Operasional
	Supervisor	Gaji, Insentif	BPJS
	Sales	Gaji, Insentif	BPJS
	Merchandiser Display	Gaji	BPJS
	SPG	Gaji	BPJS

Tabel 1.1 Lanjutan

SUPIR	Supir Antar Jemput	Gaji	BPJS
WAREHOUSE	Kepala Gudang	Gaji	BPJS, Mobil Operasional
		Kupon Bensin Senilai 200,000	
	Asisten Ka Gudang	Gaji	BPJS
	Staff	Gaji	BPJS
	Supir	Gaji, Insentif per Trip	BPJS
	Helper	Gaji (untuk traning gaji harian)	BPJS

Sumber: PT Sukses Jaya Indah

Berdasarkan tabel 1.1 data kompensasi PT Sukses Jaya Indah yang diperoleh karyawan perusahaan tersebut berbeda – beda seperti ada yang mendapatkan fasilitas mobil operasional sedangkan yang lain tidak, kemudian ada perbedaan antar staff divisi *accounting* ada beberapa yang mendapatkan fasilitas antar jemput juga ada tidak mendapatkannya, dan staff *accounting* memiliki jam kerja yang lebih panjang namun tidak mendapatkan tunjangan tambahan sebagai tunjangan lembur, kemudian untuk posisi atasan setiap divisi mendapatkan kupon bensin namun tidak untuk sales manager dan kupon bensin yang diterima juga berbeda – beda setiap orangnya bahkan untuk posisi helper bila masih melakukan traning hanya memperoleh gaji harian tanpa berbagai macam kompensasi non finansial dari perusahaan.

Faktor kedua yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja. Bila stres kerja diabaikan dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak buruk terhadap karyawan atau tenaga kerja tersebut, pernyataan ini didukung oleh (Firdausi & Saragih, 2019: 1373) stres adalah dimana keadaan menekan bagi diri

dan jiwa seseorang yang ada di luar kemampuan dan dapat mengganggu kesehatan bila dibiarkan. Dari pengertian stres yang ada dapat disimpulkan bahwa suatu hal yang cukup membahayakan bila dibiarkan tanpa ada solusi untuk mengurangi dan menuntaskan stres tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sukses Jaya Indah untuk divisi HRD selain mempunyai pekerjaan sebagai menyiapkan data karyawan, menghitung absensi karyawan, menghitung gaji karyawan, mengendalikan stok alat tulis kantor (ATK), juga harus menyiapkan data untuk perpajakan yang akan dilaporkan dengan beranggota dua orang untuk pekerjaan yang banyak cukup sulit untuk menyelesaikannya tepat waktu. Untuk divisi *accounting* stres kerja yang dialami adalah pekerjaan setiap hari harus diselesaikan pada hari tersebut tidak dapat ditunda keesokan harinya sehingga jam pulang dari divisi *accounting* tidak pasti, kemudian untuk divisi marketing target penjualan yang meningkat secara tiba – tiba pada setiap bulannya tanpa ada rapat terlebih dahulu serta tanpa menganalisis kondisi pasar yang ada sehingga menyebabkan stres kerja bagi divisi marketing. Selain marketing, supir antar jemput karyawan juga mengalami stres kerja. Pekerjaan yang menyebabkan supir antar jemput stres adalah selain memiliki pekerjaan antar jemput karyawan juga harus membersihkan semua ruangan yang ada di office, membuang sampah, menyapu, mengepel lantai, lap kaca di office, dan mencuci mobil operasional sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan dengan baik. Kemudian untuk divisi *warehouse* harus mengantar barang ke outlet hingga selesai bila tidak selesai harus lembur kerja hingga selesai, kemudian bila ada barang masuk yang dikirim dari pabrik

melalui ekspedisi maka barang tersebut harus dibongkar dari *kontainer* yang disaksikan oleh pihak dari ekspedisi langsung kemudian disusun rapi dengan sistem FIFO (*First In First Out*) hingga selesai tidak dapat ditunda untuk diselesaikan keesokan harinya. Oleh karena itu untuk divisi *warehouse* tidak jarang lembur hingga jam 10 – 12 malam baru dapat pulang untuk beristirahat. Bila kita lihat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sukses Jaya Indah cukup tinggi dan bila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama maka akan mengganggu kesehatan.

Faktor yang ketiga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat berpengaruh perkembangan perusahaan pada masa yang mendatang, pernyataan ini didukung oleh (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Karyawan PT Sukses Jaya Indah tidak memiliki keinginan yang kuat tetap bekerja di perusahaan karena tujuan dan keinginan dari perusahaan hanya disampaikan ke perseorangan yang isi penyampaiannya berbeda - beda sehingga menyebabkan kesan ketidakjelasan dan tertutup di kalangan karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan perusahaan tidak dapat menerima

nilai dan tujuan perusahaan dengan baik sehingga tidak dapat berusaha keras untuk tetap menjadi karyawan perusahaan. Keinginan tetap bekerja karyawan untuk perusahaan rendah maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya, bila tidak diatasi dalam waktu dekat maka perusahaan tidak mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Bila kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi tidak diperhatikan secara baik maka akan menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Mulyani, Syahrullah, & Jaya, 2019: 118) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Seperti yang diketahui bersama bila karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan baru maka akan tingkat *turnover intention* PT Sukses Jaya Indah akan mengalami peningkatan yang diinginkan karena dapat menyebabkan kerugian bagi PT Sukses Jaya Indah pernyataan ini didukung oleh (Ramalho Luz, Luiz de Paula, & de Oliveira, 2018: 86) yang menyatakan bahwa ada beberapa konsekuensi negatif dari *turnover* dalam organisasi, ruang lingkup individu, dan seperti dalam masyarakat. Konsekuensi negatif tersebut adalah biaya keuangan, produktivitas/ efektivitas turun, dampak dalam jejaring sosial dan komunikasi, kehilangan keahlian / pengetahuan, serta kejatuhan moral. Pernyataan tersebut menyampaikan bahwa adanya dampak negatif yang diperoleh perusahaan bila mengalami *turnover* yang secara terus menerus. Untuk mengetahui banyaknya

turnover yang terjadi pada PT Sukses Jaya Indah maka dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Data *Turnover* PT Sukses Jaya Indah

Tahun	Status Karyawan	Pengunduran Diri	Tidak Diperpanjang kontrak / Pemecatan
2016	Permanen	0 orang	0 orang
	Kontrak	38 orang	14 orang
2017	Permanen	2 orang	0 orang
	Kontrak	58 orang	9 orang
2018	Permanen	1 orang	0 orang
	Kontrak	40 orang	3 orang
2019	Permanen	1 orang	0 orang
	Kontrak	14 orang	6 orang

Sumber: PT Sukses Jaya Indah

Terlihat pada tabel 1.2 data *turnover* PT Sukses Jaya Indah dapat diketahui bahwa terjadi *turnover* yang cukup tinggi yang mungkin di sebabkan oleh berbagai hal yang menjadi pertimbangan dari karyawan permanen atau kontrak melakukan pengunduran diri dan pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan pemecatan terhadap karyawan tersebut.

Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian adalah PT Sukses Jaya Indah. PT Sukses Jaya Indah adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk *customer goods*. PT. Sukses Jaya Indah berdiri pada tanggal 12 September 2005 yang beralamat di komplek global mega top blok D nomor 1, Batam Centre. Berbagai produk yang didistribusikan oleh PT. Sukses Jaya Indah seperti makanan ringan (chocho, bella, menta, dll), makanan pokok (beras topi koki, garam, mie telur, santan, sarden kaleng, dl), pengharum ruangan (glade, bayfresh, dll), perawatan kendaraan (kit, mtr, dll), serta kosmetik (miranda, herborist, viva, dll). PT. Sukses Jaya Indah memiliki gedung berstatus milik sendiri yang

berfungsi sebagai gudang sekaligus kantor dengan luas 2000 m², dan armada pengantaran barang ke supermarket atau toko sebanyak 6 unit kendaraan lori serta 3 unit mobil operasional. PT Sukses Jaya Indah memiliki peran penting sebagai perantara antara pabrik atau vendor dengan supermarket dan sejenisnya agar produk tersebut dapat dipasarkan secara merata dimasyarakat dan dikenal oleh masyarakat luas. Wilayah pemasaran adalah kota Batam, kota Tanjung Pinang dan kabupaten Tanjung Balai Karimun.

Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian (Putu, & Prawisanti, 2018) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan *Hardy's Malls* di Gianyar yang mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT Sukses Jaya Indah**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan sehingga karyawan menyampaikan keluhan mengenai kompensasi yang diterima namun tidak ada *feedback* atau jawabannya.

2. Adanya perbedaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan dalam divisi yang sama maupun divisi yang berbeda.
3. Pekerjaan yang terlalu banyak untuk setiap divisi menyebabkan karyawan sering lembur dan jam pulang tidak menentu sehingga menyebabkan stres kerja.
4. Target penjualan untuk divisi marketing mengalami peningkatan yang tanpa di diskusikan, dan tanpa di analisis kondisi pasar yang ada sehingga menyebabkan stres kerja.
5. Rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena tujuan dan keinginan dari perusahaan hanya disampaikan ke perseorangan yang isi penyampaiannya berbeda – beda kepada setiap karyawan.
6. Perusahaan mengalami gangguan, tidak dapat berkembang dengan baik karena keinginan karyawan untuk tetap bekerja rendah.
7. Tingkat *turnover* perusahaan yang tergolong tinggi yang diakibatkan oleh faktor kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi.
8. *Turnover intention* menyebabkan kerugian, mengganggu perkembangan perusahaan, serta dampak negatif yang lainnya.

1.3. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan tidak semua faktor dapat dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan tujuan agar pembahasan dapat lebih

terarah dan tidak terjadinya pelebaran pembahasan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel indenpenden dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu *turnover intention*.
3. Responden dalam penelitian adalah karyawan PT Sukses Jaya Indah yang masih bekerja baik permanen maupun kontrak.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
4. Apakah kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?

1.5. Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
4. Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah.
2. Memberi wawasan serta kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
3. Untuk membuktikan teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti.
4. Sebagai informasi maupun referensi bagi penelitian lainnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Sukses Jaya Indah
Sebagai bahan masukan bagi PT Sukses Jaya Indah dalam melakukan evaluasi terhadap kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. **Bagi Universitas Putera Batam**

Sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu kinerja karyawan menjadi optimal (Siagian, 2018: 25). Pendapat dari (Kumbara, 2018: 45) yang menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan.

Menurut (Ariyati & Mahera, 2018: 3) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Arta & Surya, 2017: 4160) kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu

kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi non-finansial (nonfinancial compensation), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (direct financial compensation) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation) berupa tunjangan, dan kompensasi non finansial dalam bentuk insentif dan fasilitas. (Priadana, Setia, & Supriyadi, 2017: 26) mengatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengertian kompensasi langsung adalah suatu yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan jasa atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan karena telah memberikan pikiran dan tenaga untuk kemajuan perusahaan yang berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah suatu yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan jasa atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan yang berbentuk perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

2.1.1.2. Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut (Arta & Surya, 2017: 4160), Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi finansial (financial compensation) dan kompensasi non-finansial (nonfinancial compensation), dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu kompensasi langsung (direct financial compensation) berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung (indirect financial compensation) berupa tunjangan, dan kompensasi non financial dalam bentuk insentif dan fasilitas.

2.1.1.3. Indikator Kompensasi

Menurut (Heryenzus & Restui, 2018: 14) Adapun indikator untuk mengukur baik buruknya kompensasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada kaaryawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi dengan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Paat, Tewal, & Bin H. Jan, 2017: 3446). Sedangkan mengemukakan (Krisnawati & Lestari, 2018: 287) bahwa stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Gofur, 2018: 297) Kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah pribadi yang menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Riani & Made Surya Putra, 2017: 5990) yang menyatakan stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan menurut (Arnanta & Utama, 2017: 3316) Stres kerja merupakan sesuatu akan tetap muncul dalam kurun waktu yang panjang, mengingat manusia secara umum berkecimpung di tempat kerjanya dari sekian waktu yang tersedia.

Berdasarkan pendapat para ahli stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan tidak baik yang timbul dalam karyawan atau tenaga kerja yang dapat berdampak terhadap perusahaan secara langsung dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2.2. Gejala – Gejala Stres

Menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6246) terdapat empat gejala stres yaitu sebagai berikut.

1. gejala psikologis.
2. gejala kognitif,.
3. gejala perilaku.
4. gejala fisik.

2.1.2.3.Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6246) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu sebagai berikut.

1. *physical environment stressors,*
2. *role-related stressors,*
3. *interpersonal stressors.*

Menurut (Firdausi & Saragih, 2019: 1373) ada beberapa faktor yang menimbulkan stres kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak,istri,mertua, dan lain-lain.

2.1.2.4.Indikator Stres Kerja

Menurut (Arnanta & Utama, 2017: 3324) ada beberapa indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Peran dalam organisasi

Ada beberapa peran dalam suatu organisasi seperti pemimpin dan anggota yang memiliki fungsi yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama.

2. Konflik Peran

Terdapat konflik yang bersifat baik dan buruk dalam menjalani peran dalam suatu organisasi.

3. Beban Kerja

Pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang maka akan menimbulkan beban bagi orang tersebut sehingga terjadinya ketidaknyamanan untuk bekerja.

4. Hubungan Kerja

Hubungan antara pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pemilik perusahaan disebut juga hubungan kerja.

5. Iklim Organisasi

Keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat kerja yang menjadi sebuah ciri khas dari organisasi tersebut disebut juga iklim organisasi. Pada umumnya iklim organisasi ada dua yaitu terbuka dan tertutup.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau suatu profesi (Budiyono, 2016: 43), sedangkan (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019: 26) mengemukakan

komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak pada organisasi beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya.

Menurut (Astari et al., 2017: 32) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Selain itu (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut (Indrayani & Sudibya, 2017: 6245) komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang timbul dari individu untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi, keinginan keras untuk menjadi sesuai dengan keinginan organisasi serta berusaha untuk memajukan organisasi.

2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) terdapat tiga komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu (Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan).

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi yang terdapat di atas maka dibutuhkan indikator untuk mengukur. Menurut (Astari et al., 2017: 32) indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
Dalam berorganisasi tentu adanya keinginan kuat dari anggota tersebut untuk tetap berada diorganisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
Agar tetap berada didalam organisasi maka anggota organisasi berusaha keras untuk melakukan sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Anggota yakin bahkan dapat menerima nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi dan tujuan organisasi yang dirancang dari awal organisasi berdiri.

2.1.4. *Turnover Intention*

2.1.4.1. *Pengertian Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang saat ini dilakukan secara sukarela (Nugraha & Garin, 2019: 271) sedangkan menurut (Shin & Jeung, 2019 : 1) *Turnover intention* dapat berdampak negatif terhadap organisasi setelah kehilangan sumber daya manusia yang dapat menyebabkan kerugian untuk organisasi, bila jika seseorang berkinerja tinggi terhadap organisasi yang meninggalkan organisasi, maka dampak negatif dan kerugian perusahaan sangat besar.

Selain pendapat dari yang atas, ada yang berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Firdausi & Saragih, 2019: 1373), sedangkan menurut (Arnanta & Utama, 2017: 6246 - 6247) *turnover intention* merupakan karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi disebabkan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda, dan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Kemudian ada pendapat dari (Arta & Surya, 2017: 4166) yang menyatakan *turnover intention* merupakan

suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu sikap yang diambil oleh tenaga kerja untuk keluar dari organisasi untuk mencari peluang pekerjaan lainnya yang dianggap lebih menjanjikan dibandingkan organisasi sebelumnya.

2.1.4.2. Dimensi *Turnover Intention*

Menurut (Arta & Surya, 2017: 1373) terdapat tiga dimensi utama pada *turnover intention* adalah sebagai berikut.

1. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar).

Individu berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Berawal dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, lalu karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to search for alternatives* (pencarian alternatif pekerjaan).

Karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar).

Karyawan berniat untuk keluar apabila mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan pada akhirnya akan ada keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.4.3.Faktor Penyebab Turnover Intention

Menurut (Setiyanto & Hidayati, 2018: 105) ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah sebagai berikut.

1. stres kerja,
2. kepuasan kerja,
3. lingkungan kerja,
4. komitmen organisasi,
5. lain sebagainya.

2.1.4.4.Indikator Turnover Intention

Menurut (Hafni & Sari, 2019: 57) terdapat beberapa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut.

1. Karyawan berpikir meninggalkan perusahaan
Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mulai berpikir akan meninggalkan perusahaan.
2. Karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain
Seorang karyawan telah berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik pada perusahaan lain yang dianggap lebih baik daripada perusahaan yang karyawan tersebut bekerja untuk saat ini.

3. Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat

Seorang karyawan bila berusahakan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat berarti karyawan tersebut telah melakukan pencarian pekerjaan lain yang dianggap lebih baik, lebih terjamin dan lebih nyaman.

4. Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik

Bila karyawan telah mendapatkan lowongan pekerjaan yang lebih baik dan lebih terjamin masa depan maka karyawan akan berusaha meninggalkan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

(Putu, & Prawisanti, 2018) Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Mall Di Gianyar, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.7 No.1 2018, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 103 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, dan

komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan.

(Willie et al., 2019) Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan PT .Menara Mas Mega Mandiri, Jurnal Bisnis Kolega Vol.5 No.1 Juni 2019, p-ISSN:2476-910X e-ISSN:2621-8291, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

(Sasmita, Hidayati & Heksarini, 2017) Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store, Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1 Mei 2017, ISSN:2579-8715, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 166 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Firdausi & Saragih, 2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada PT Taspen KCU Bandung), e-Proceeding of Management : Vol.6 No.1 April 2019, ISSN:2355-9357, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak

50 responden, analisis teknis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana yang hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

(Setiyanto & Hidayati, 2018) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.5 No.1 July 2017, E-ISSN:2548-9836, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 162 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

(Indrayani & Sudibya, 2017) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.11 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 67 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Paat et al., 2017) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, ISSN:2303-1174, teknik

pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 75 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Arnanta & Utama, 2017) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan Cv. Dharma Siadja, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.6 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 81 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

(Arta & Surya, 2017) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent Pru Megas, E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.8 2017, ISSN:2302-8912, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sensus* dengan jumlah responden sebanyak 65 responden, analisis teknis menggunakan *path analysis* yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

(Budiyono, 2016) Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Duta Service Semarang), Jurnal STIE Semarang Vol 8 No.1 Februari 2016, ISSN:2252-826, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden sebanyak 33 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

(Ramalho Luz et al., 2018) *Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*, *Revista de Gestão* Vol.25 No.1 2018, *Emerald Publishing Limited*:2177-8736, jumlah responden sebanyak 172 responden, analisis teknis menggunakan analisis regresi berganda yang berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan afektif dan normatif dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan sifat pekerjaan berkorelasi negatif secara signifikan dengan *turnover*.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir dalam suatu

penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 60).

2.3.1. Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1. Hubungan Antar Variabel Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sasmita et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 166 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan juga didukung penelitian lain yang dilakukan oleh (Hafni & Sari, 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 84 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wiradjaja Prima Kencana. Untuk memperjelas hubungan antara variabel kompensasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat kembali pada penelitian yang dilakukan oleh (Ariyati & Mahera, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Penempatan

Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *systematic random sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.3.1.2. Hubungan Antar Variabel Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan (Hafni & Sari, 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 84 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wiradjaja Prima Kencana dan juga ada penelitian lain yang dilakukan oleh (Willie et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan PT. Menara Mas Mega. Untuk

lebih jelasnya hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Firdausi & Saragih, 2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT Taspen KCU Bandung)” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.1.3. Hubungan Antar Variabel Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

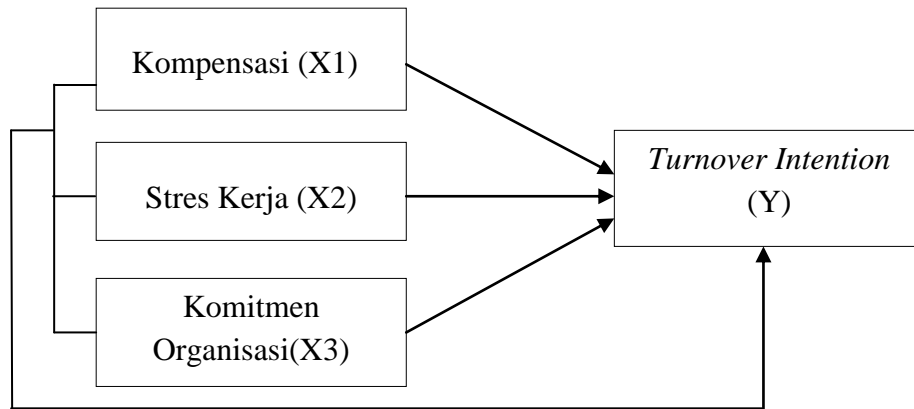
Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sasmita et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 166 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan juga ada penelitian lain mendukung yang diteliti oleh (Setiyanto & Hidayati, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *non random sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian

sebanyak 162 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk memperkuat pendapat yang diatas mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* maka dapat dilihat kembali pada penelitian yang dilakukan oleh (Astari et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial, Iklim Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (*Turnover Intention*) Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, Tbk Cabang Kendari” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.1.4. Hubungan Antar Variabel Kompensasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Prawisanti & Sariyathi, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan *Hardy’s Malls* di Gianyar” yang menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus atau jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan sampel penelitian sebanyak 103 responden yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan.

Berdasarkan teori pendukung diatas maka kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Penelitian, 2019

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT Sukses Jaya Indah
- H4: Kompensasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2011: 13) desain penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, desain penelitian kausalitas, desain penelitian kolerasional, desain penelitian tindakan, desain penelitian eksperimental, dan desain penelitian *Grounded*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, yaitu untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2013: 39) variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen atau terikat. Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel *stimulus*, prediktor, dan *antecedent*.

Variabel independen yang disimbolkan dengan X pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1.1. Kompensasi (X1)

Menurut (Heryenzus & Restui, 2018: 14) Adapun indikator untuk mengukur baik buruknya kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) upah,
- 2) gaji,
- 3) tunjangan,
- 4) insentif.

3.2.1.2. Stres Kerja (X2)

Menurut (Arnanta & Utama, 2017: 3324) ada beberapa indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Peran dalam organisasi
- 2) Konflik Peran
- 3) Beban Kerja
- 4) Hubungan Kerja
- 5) Iklim Organisasi

3.2.1.3. Komitmen Organisasi (X3)

Menurut (Astari et al., 2017: 32) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu ,
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi ,
- 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel dependen juga sering disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen.

3.2.2.1. Turnover Intention (Y)

Menurut (Hafni & Sari, 2019: 57) terdapat beberapa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut.

- 1) Karyawan berpikir meninggalkan perusahaan,
- 2) Karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain,
- 3) Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat,
- 4) Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

Tabel 3.1 Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ariyati & Mahera, 2018: 3).	1) upah, 2) gaji, 3) tunjangan 4) insentif. (Heryenzus & Restui, 2018: 14)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan sesuatu akan tetap muncul dalam kurun waktu yang panjang, mengingat manusia secara umum berkecimpung di tempat kerjanya dari sekian waktu yang tersedia (Arnanta & Utama, 2017: 3316).	1) Peran dalam organisasi 2) Konflik Peran 3) Beban Kerja 4) Hubungan Kerja 5) Iklim Organisasi (Arnanta & Utama, 2017: 3324)	Likert
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan atau meninggalkan perusahaan (Made & Indrayani, 2017: 6245).	1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu , 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi , 3) Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Astari et al., 2017: 32)	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (<i>withdrawal</i>) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut (Kumbara, 2018: 45)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan berpikir meninggalkan perusahaan, 2) Karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain, 3) Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, 4) Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik. (Hafni & Sari, 2019: 57)	Likert
-------------------------------	---	---	--------

Sumber: Penelitian 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

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 (Sugiyono, 2013: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Sukses Jaya Indah sebanyak 117 orang.

3.3.2. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81). Seperti yang diketahui bahwa total populasi penelitian ini sejumlah 117 orang maka peneliti menggunakan *sampling* jenuh sebagai teknik untuk menentukan sample. Dengan ini maka diketahui bahwa sample penelitian ini sama dengan populasi yaitu 117 orang.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa teknik yaitu dengan menggunakan teknik *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut.

Data Primer

1. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut, responden yang dimaksud adalah karyawan PT Sukses Jaya Indah yang menjadi sample dalam penelitian ini.

Data Sekunder

1. Dokumen adalah sejumlah besar fakta data tersimpan dalam bahan yang berbentuk data karyawan dan profil perusahaan PT Sukses Jaya Indah.

2. Kajian teori adalah gambaran terhadap seperangkat buku referensi atau kumpulan konsep, definisi dan proposisi yang terkait secara sistematis untuk menjelaskan dan memprediksi tentang suatu fenomena.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat atau instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tentang pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Kuesioner ini dipilih karena mampu mengidentifikasi variabel – variabel yang digunakan (Setiyanto & Hidayati, 2018: 108). Untuk memudahkan peneliti mengumpulkan data, dan kuesioner dapat mudah dipahami oleh responden maka peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, (Sugiyono, 2013: 93). Penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2013: 93)

3.5. Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25 yang relevan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Secara umum ilmu statistik dibagi dalam dua kelompok, yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensi. Deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik inferensi adalah statistik induktif. Dalam statistik inferensi setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan metode statistik yang berhubungan dengan sifat dan kepentingan datanya, selanjutnya diambil suatu keputusan dan pengambilan kesimpulan dari hasil olahan data tersebut, (Sugiyono, 2013: 147).

3.5.2. Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi sebagai pemeriksaan terhadap item-item yang diajukan dalam kuesioner apakah dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 121). Pengujian untuk membuktikan valid tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi produk *moment person*. Untuk menentukan kelayakan suatu item biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat 0,05.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Menurut (Ghozali, 2013: 53) perhitungan nilai korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Menurut (Wibowo, 2012: 36), jika suatu item memiliki nilai koefisien korelasi minimal 0,3 dianggap valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten yang menghasilkan hasil yang sama apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2012: 121). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Menurut (Wibowo, 2012: 53) kriteria uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan nilai 0,60, maka butir-butir pernyataan dinyatakan *reliable* bila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva atau grafik histogram yang menyerupai lonceng atau *bell shaped*.

Uji normalitas yang akan dilakukan pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual* yang memiliki standar yang telah ditentukan, *normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang memiliki kriteria titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2013: 156) dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov* yang memiliki kriteria penelitian nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < Z tabel atau nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* > α (Wibowo, 2012: 72).

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013: 103). Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variabel inflation Factor* (VIF). Caranya dengan melihat variabel bebas terhadap variabel terikatnya, berdasarkan

nilai VIF tersebut, jika nilai VIF kurang dari 10, maka menunjukkan modal tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2013: 104).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan grafik *plot* antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Untuk mengetahui bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas maka titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan titik – titik data tidak berpola (Ghozali, 2013: 136).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel terikat (Y) (Wibowo, 2012: 127). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

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

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

X1 : Kompensasi

X2 : Stres Kerja

X3 : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

e : Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) menyatakan bahwa analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentasi keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas.

Menurut (Wibowo, 2012: 121) menyatakan koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan

dijelaskan oleh variabel lain yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.5.5.Pengujian Hipotesis

3.5.5.1.Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Nilai t tabel dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut (Sanusi, 2011: 134) pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria keputusan.

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.5.2.Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut (Sanusi, 2011: 143) menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel dengan nilai signifikan lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan ketentuan:

1. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian pada PT Sukses Jaya Indah yang beralamat Komplek Global Mega Top Blok D No. 1 Batam Centre.

Tabel 3.3 Jadwal penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Februari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■														
Penyusunan Bab III							■	■	■	■										
Sebar kuesioner									■	■	■									
Pengolahan data												■	■	■						
Penyusunan Bab IV & V															■	■				
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber: Penelitian 2019