



**Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja
Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada
PT Sukses Jaya Indah**

Ryan Ervindo¹, Syaifullah²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : pb160910056@upbatam.ac.id, syaifullah2929@gmail.com

Abstrak

Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dari segi kompensasi yang diberikan, stres kerja yang dialami karyawan serta komitmen karyawan untuk perusahaan. 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. 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 (R²), 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*

A. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dapat beroperasi membutuhkan modal berbentuk uang, mesin, teknologi, dan karyawan atau manusianya. Karyawan merupakan modal yang paling terpenting, karena dengan karyawan yang kompeten dan memahami cara kerja perusahaan maka mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan baik dan tepat sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang. Oleh sebab itu, maka perusahaan harus memperhatikan faktor seperti kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi yang dapat memengaruhi perputaran tenaga karyawan 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 hasil kerja yang berbentuk keuangan dan non-keuangan yang diterima untuk pekerja.

sehubungan dengan hubungan kerja antara tenaga kerja manusia dan tenaga kerja manusia lainnya. Ada banyak jenis tunjangan keuangan, misalnya, upah, gaji, bonus, komisi, tunjangan dan tunjangan layanan untuk anak-anak

serta pembayaran untuk perjalanan dinas. Kompensasi non-finansial termasuk rumah, jaminan sosial seperti BPJS, penjamin kesehatan, penjamin kecelakaan, penjamin kematian dan penjamin pensiun.

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.

Faktor yang ketiga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat berpengaruh perkembangan perusahaan pada masa yang mendatang, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dijalankan oleh (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106).

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 Niat atau keinginan untuk karyawan merencanakan pemberhentian atau berpindah tempat kerja dalam jangka waktu segera tanpa mengalami keraguan. 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 social 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.

Pada PT Sukses Jaya Indah diketahui bahwa terjadi turnover yang cukup tinggi yang mungkin disebabkan 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, dll), pengharum ruangan (glade, bayfresh, dll), perawatan kendaraan (kit, mtr, dll), serta kosmetik (miranda, herborist, viva, dll).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Putu, & Prawisanti, 2018) yang memiliki variabel penelitian yang sama dengan penelitian ini baik variabel x maupun y nya yang mengatakan bahwa niat keluar karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi financial, stres kerja dan komitmen organisasi yang menjadi variabel independennya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bagian yang sangat penting dalam bisnis, karena dapat menarik, mempertahankan karyawan, dan mendorong mereka untuk menjadi lebih efisien. Secara umum, manajemen keuangan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memastikan keadilan internal dan eksternal. Ketika saya menerima upah yang adil, tenaga kerja didorong untuk berkinerja baik (Siagian, 2018: 25). Untuk mengukur hasil yang baik atau buruk, perusahaan menawarkan upah, gaji, insentif, dan tunjangan harian kepada karyawannya.

2. Pengertian Stres Kerja

(Krisnawati & Lestari, 2018) Stres kerja adalah perasaan stres yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Pekerjaan ini dapat dilihat melalui sindrom stres, termasuk perasaan tidak stabil, kesehatan yang buruk, seperti kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk beristirahat, kecemasan, stres, kecemasan, tekanan darah tinggi dan masalah pencernaan.

Peran dalam organisasi, konflik peran, beban kerja, hubungan kerja dan iklim organisasi yang akan menjadi indikator untuk variable stres kerja sehingga dapat diketahui seberapa stresnya seseorang tersebut.

3. Komitmen Organisasi

(Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) mengartikan komitmen organisasi dengan cara-cara berikut: (1) anggota organisasi memiliki keinginan yang besar untuk tetap berada diorganisasi tertentu; (2) anggota organisasi memiliki keinginan besar untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Indikator untuk komitmen organisasi adalah kemauan yang luar biasa untuk menjadi bagian

organisasi tertentu, kemauan berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan kepercayaan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuannya.

4. Turnover Intention

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 (Shin & Jeung, 2019 : 1).

Untuk mengukur turnover intention maka dapat digunakan indikator sebagai berikut (Hafni & Sari, 2019: 57).

1. Dalam pikiran karyawan akan meninggalkan perusahaan.
2. Karyawan berusaha mencari tahu lowongan pekerjaan pada perusahaan lain.
3. Dalam waktu dekat karyawan akan berusaha mencari cara meninggalkan perusahaan.
4. Bila ada kesempatan yang lebih baik karyawan akan langsung berpindah perusahaan.

5. 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.

(Ramalho Luz, Luiz de Paula, & de Oliveira, 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.

C. METODE PENELITIAN

Menurut (Sanusi, 2011: 13) Desain penelitian adalah proyek untuk para peneliti. Penelitian ini menggunakan proyek penelitian untuk menguji potensi hubungan antara variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Sukses Jaya Indah sebanyak 117 orang. Sample adalah bagian dari total jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik dan kriteria dalam penelitian (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.

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Kualitas Data

Dalam uji ini pearson yang akan digunakan sebagai analisis dan 0,05 sebagai tingkat signifikannya serta r tabel diperoleh nilai senilai 0,182 yang diuji dengan uji dua arah dan jumlah data (n) sebanyak 117. Hasil uji kolerasi semua variabel yang menunjukkan hasil r hitung lebih tinggi dibandingkan r tabel sehingga dapat disimpulkan semua variabel penelitian valid.

Hasil uji reliabilitas pada variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka lebih tinggi dari 0,6 maka dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan dapat dipercaya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian dapat dilakukan dengan uji one-ks atau kolmogorov-smirnov test seperti tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji *Kolmogorov - Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72427111
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.047
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dapat dilihat pada tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov dinyatakan normal karena menunjukkan nilai 0,200 sebagai nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) lebih tinggi dari 0,05 (nilai alpha).

3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara masing-masing atau bersama-sama didapatkan hasil, pada halaman berikutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 Constant)	4,925	1,988		2,477	0,015		
Kompensasi	0,193	0,059	0,280	3,254	0,002	0,919	1,088
Stres_Kerja	0,185	0,077	0,209	2,398	0,018	0,892	1,121
Komitmen_Organisasi	0,261	0,102	0,214	2,543	0,012	0,956	1,046

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,925 + 0,193X_1 + 0,185X_2 + 0,261X_3$$

4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel bebas secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat merupakan tujuan dari analisis koefisien determinasi (R²).

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.211	1.747

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Pada tabel atas nilai sebesar 0,232 yang merupakan nilai determinasi (R²) Ini berarti sumbangan variabel yang memengaruhi dalam model regresi sebesar 23,2% atau variasi variabel yang dipengaruhi dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhi dalam penelitian sebesar 23,2% sedangkan sisanya sebanyak 76,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi secara individual mempengaruhi variabel turnover intention. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,980. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.925	1.988		2.477	.015
Kompensasi	.193	.059	.280	3.254	.002
Stres_Kerja	.185	.077	.209	2.398	.018
Komitmen_Organisasi	.261	.102	.214	2.543	.012

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention.

6. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel yang memengaruhi secara sama-sama terhadap variabel yang dipengaruhi. Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 2,68. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari analisis uji hipotesis secara sama-sama.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.111	3	34.704	11.371	.000 ^b
Residual	344.881	113	3.052		
Total	448.991	116			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi, Stres_Kerja

Dapat dilihat dari tabel pada halaman sebelumnya bahwa variabel kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap turnover intention. Maka dapat diketahui bahwa dalam hal ini variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention yang artinya niat keluar karyawan dipengaruhi signifikan oleh variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention yang artinya niat keluar karyawan dipengaruhi signifikan oleh variabel-variabel bebas secara sama-sama.

2. Saran

- a. Peneliti berharap agar perusahaan dapat melakukan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar turnover intention yang terjadi tidak meningkat.
- b. Untuk mengurangi tingkat turnover intention perusahaan sebaiknya perusahaan mengurangi tekanan dalam bekerja di perusahaan yang dapat berdampak kurangnya stres kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdausi, A. R., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT Taspen KCU Bandung)*. 6(1), 1372–1377.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru*. 7(1), 55–66.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). *Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294.
- Prawisanti, N. P. D., & Sariyathi, N. K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Malls Di Gianyar*. 7(1), 134–163.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences On Intent To Turnover*. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Suka Fajar Solok*. 8(1), 117–123.
- Sasmita, S., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Matahari Department Store Lembuswana*. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 285–288.

- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 5(1), 105.
- Shin, I., & Jeung, C. W. (2019). *Uncovering the Turnover Intention of Proactive Employees: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderated Mediating Role of Job Autonomy*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5).
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Alfabeta, ed.). Bandung.
- Willie, P., Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Perputaran Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri*. 5(1), 18–28.