

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Erika Putri Wijayanti¹, Fritina Anisa^{2,*}

Universitas Muhammadiyah Magelang
fritinanisa@ummgl.ac.id

*Correspondent Author

ARTICLE INFO

Article History

Received 2022-09-28

Revised 2022-10-18

Accepted 2022-10-20

Keywords

Compensation

Job Satisfaction

Work Stress

Turnover Intention

ABSTRACT

The success of an organization can be portrayed by the employee turnover intention rate each month. Employee turnover intention can be influenced by compensation, job satisfaction, and work stress. The purpose of this study is to test and analyze the relationship among compensation factors, job satisfaction, and work stress on employees at PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri (TKPI). This study was conducted in a Quantitative research method with multiple regression analysis. The population of this study was all production employees. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 201 employees. The results of the study prove that compensation and job satisfaction have a negative effect on turnover intention, while work stress has a positive effect on turnover intention.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan turbulensi ekonomi yang cepat sehingga menjadi tantangan bagi setiap perusahaan (Schwab, 2017). Perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa sumber daya yang dimilikinya mampu dikelola dengan efektif dan efisien agar tidak menimbulkan permasalahan yang akan mengganggu operasional perusahaan. Salah satu masalah sumber daya yang sering terjadi di perusahaan adalah karyawan yang memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik (*turnover intention*). *Turnover intention* menurut Mobley *et al.* (1979) adalah pemutusan keanggotaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mendapat pekerjaan lain yang lebih baik. Sementara Khan (2014) mengartikan *turnover intention* sebagai keyakinan bahwa pekerjaan dapat mendorong individu untuk meninggalkannya jika tidak merasa bahagia atau nyaman dengan pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya menyebabkan timbulnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dan sesegera mungkin mencari pekerjaan lain (J. J. Li *et al.*, 2016). Setiap perusahaan tertentu pernah memiliki masalah pada tingkat *turnover intention* dan berdampak pada operasional perusahaan (Nyoman *et al.*, 2020).

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mathis & Jackson (2008) mengatakan kompensasi sebagai salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Hasibuan (2009) menerangkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus dibayarkan secara adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan ingin tetap bertahan pada pekerjaannya bahkan tidak berniat untuk meninggalkannya. Vizano *et al.* (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi membawa pengaruh negatif pada tingkat *turnover intention* karyawan.

Kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, tetapi tingkat kepuasan kerja juga mempengaruhinya (Y. Chen *et al.*, 2010). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya atau mencari pekerjaan yang lain. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan tetap mempertahankan posisi dan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dari Lai & Chen (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berikutnya, selain kompensasi dan kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja. Permasalahan stres kerja menjadi salah satu perhatian perusahaan karena stres kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi karyawan tetapi juga mempengaruhi operasional perusahaan. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki perasaan yang mengganggu pekerjaan akibat dari ketidakseimbangan antara keadaan fisik dan mentalnya (Vischer, 2007). Ross & Altmaier (1994) memaparkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya tekanan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya, baik tekanan itu bersifat internal (seperti dari tugas atau pimpinan) maupun eksternal (seperti dari lingkungan tempat karyawan itu bekerja). Tingginya tingkat stres kerja dirasakan oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan *turnover intention* karyawan. Elçi *et al.* (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi yang dikembangkan oleh Heider (2005) menjelaskan bahwa kekuatan internal dan kekuatan eksternal menentukan perilaku individu. Kekuatan internal berasal dari dalam diri individu seperti sifat pribadi dan motivasi diri. Kemudian kekuatan eksternal yang berasal dari luar diri individu seperti kondisi sosial, pandangan masyarakat, keberuntungan, nilai sosial, dan lingkungan (Murdani & Fachrurrozie, 2022). Teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* karena teori ini mempelajari tentang bagaimana individu berperilaku.

2.1.2. Turnover Intention

Menurut Khan (2014) *turnover intention* merupakan keyakinan bahwa pekerjaan dapat mendorong individu untuk meninggalkannya jika tidak merasa bahagia atau nyaman dengan pekerjaan tersebut. Sementara Mobley *et al.* (1979) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keputusan keanggotaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mendapat pekerjaan lain yang lebih baik. Dengan kata lain, *turnover intention* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan alasan tertentu dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berwujud uang maupun barang langsung atau tidak langsung. Dalam teori kompensasi yang disampaikan oleh Dessler (2013) bahwa karyawan memperoleh kompensasi karena mereka telah bekerja untuk perusahaan. Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua, kompensasi uang (upah, gaji, komisi, bonus) dan kompensasi non-uang (asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja) (Dessler, 2013).

2.1.4. Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal paling mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga nantinya akan berpengaruh pada tingkat *turnover intention*. Hay (2002) mengatakan bahwa sebagian besar karyawan memilih pekerjaan dengan kesempatan untuk belajar dan berkembang sebagai alasan utama untuk bertahan dan pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja.

2.1.5. Stres Kerja

Karyawan yang mengalami stres kerja akan membuat emosinya tidak stabil dan merasa tenaganya hilang. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki perasaan yang mengganggu pekerjaan akibat dari ketidakseimbangan antara keadaan fisik dan mentalnya (Vischer, 2007). Ross & Altmaier (1994) memaparkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya tekanan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya, baik tekanan itu bersifat internal (tugas dari pimpinan) maupun eksternal (lingkungan kerja). Menurut Robbins & Judge (2018) stres kerja menjadi suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan bagi individu yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan kerja.

2.2. Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Negatif Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Rofi'i (2014) mengatakan bahwa tingkat kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Menurut Purwanto (2020) sistem kompensasi yang ada harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, karena jika tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada *turnover intention*. Semakin besar kesesuaian antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerjanya, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, maka karyawan akan mempertahankan posisinya pada kelangsungan operasional perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian Liu (2012) serta Memon & Salleh (2017) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi Berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention*

2.2.2. Pengaruh Negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga menyebabkan karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya (Ongori, 2007). Judge *et al.* (1994) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan frustrasi pada psikologis karyawan dan pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menarik dan mempertahankan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan (Heshizer, 1994). Lebih lanjut, Heshizer (1994) berpendapat bahwa individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki efek psikologis yang sangat mungkin meningkatkan produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi terhadap kinerja pekerjaan mereka dan bersedia untuk bertahan lebih lama pada pekerjaannya. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka hal tersebut akan membuat karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya dan keluar mencari pekerjaan baru karena merasa tidak puas dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention*. Hasil penelitian dari Aydogdu (2011) serta Tnay *et al.* (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H₂: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif terhadap *Turnover Intention*

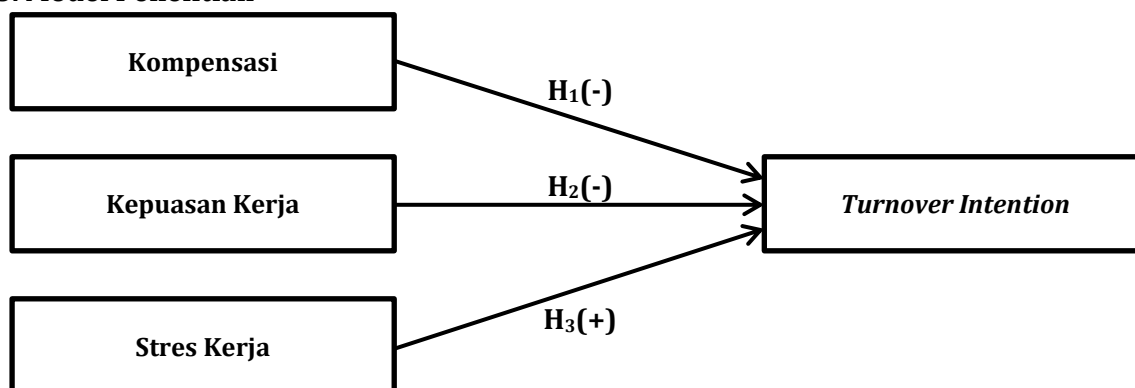
2.2.3. Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan memiliki perasaan yang mengganggu pekerjaan akibat dari ketidakseimbangan antara keadaan fisik dan mentalnya (Vischer, 2007). Ketika tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan semakin meningkat, maka akan berpengaruh pada tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut. Hal tersebut tentu sangat mengganggu kestabilan kinerja karyawan sehingga berakibat pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akibat stres kerja yang berlebihan (Hakim *et al.*, 2018). Robbins & Judge (2018) mengatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, hingga kecelakaan kerja. Hasil penelitian terdahulu dari Chen *et al.* (2011) serta Li *et al.* (2021) menunjukkan bukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*

intention karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H₃: Stres Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention*

2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti dengan karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri (TKPI) yang berlokasi di Kota Temanggung sebanyak 404 karyawan. Sementara sampel penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan beberapa kriteria. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang berstatus pekerja tetap, lama bekerja minimal sudah satu tahun, dan berada pada rentang usia produktif 17-35 tahun. Kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa ada kemungkinan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena suatu alasan termasuk kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Kemudian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sampel yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 201 karyawan.

3.2. Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan tertulis guna menjangkau tanggapan responden melalui kuesioner (Sugiyono, 2015). Untuk setiap variabel, responden diminta memberikan jawab untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap variabel tersebut. Variabel *turnover intention* (TI) diukur dengan 6 indikator yang bersumber dari Mobley *et al.* (1979), kompensasi (K) diukur dengan 5 indikator yang bersumber dari Hasibuan (2009), kepuasan kerja (KK) diukur dengan 8 indikator yang bersumber dari Robbins & Judge (2018), dan stres kerja (SK) diukur dengan 9 indikator yang bersumber dari Hasibuan (2009). Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan skala 1 sampai dengan 5.

3.3. Teknik Analisis Data

3.3.1. Uji Validitas

Ghozali (2018) mengatakan uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah indikator pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Suatu indikator dalam kuesioner dinyatakan valid ketika mampu mengungkapkan suatu hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilihat dari nilai *r*-hitung untuk kemudian dibandingkan dengan nilai *r*-tabel sebesar 1,49. Jika nilai *r*-hitung menunjukkan lebih besar dari nilai *r*-tabel, maka indikator pada kuesioner tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2002) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sebuah variabel yang tercantum dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Jika sebuah kuesioner dengan beragam instrumen yang tercantum mampu mengungkapkan kenyataan dan dapat dipercaya, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

3.3.4. Uji Hipotesis

Ghozali (2018) berpendapat bahwa uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Cara pengujian hipotesis dengan membandingkan besarnya nilai signifikansi pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan memakai taraf signifikansi 5% atau 0,05. Adapun ketentuannya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka hipotesis diterima, dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, maka hipotesis ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Nilai R-Hitung	Kesimpulan
TI 1	8,69	Indikator Valid
TI 2	7,92	Indikator Valid
TI 3	7,93	Indikator Valid
TI 4	8,45	Indikator Valid
TI 5	8,54	Indikator Valid
TI 6	8,64	Indikator Valid
K 1	7,36	Indikator Valid
K 2	7,37	Indikator Valid
K 3	5,33	Indikator Valid
K 4	7,17	Indikator Valid
K 5	6,60	Indikator Valid
KK 1	4,47	Indikator Valid
KK 2	5,65	Indikator Valid
KK 3	7,54	Indikator Valid
KK 4	6,64	Indikator Valid
KK 5	6,19	Indikator Valid
KK 6	7,71	Indikator Valid
KK 7	7,51	Indikator Valid
KK 8	6,27	Indikator Valid
SK 1	5,53	Indikator Valid
SK 2	6,64	Indikator Valid
SK 3	6,59	Indikator Valid
SK 4	5,87	Indikator Valid
SK 5	5,02	Indikator Valid
SK 6	6,64	Indikator Valid
SK 7	6,35	Indikator Valid
SK 8	7,53	Indikator Valid
SK 9	6,67	Indikator Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Hasil uji validitas telah ditampilkan pada tabel 1. Hasil menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan untuk penyebaran kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *r*-hitung masing-masing indikator variabel *turnover intention* (TI), kompensasi (K), kepuasan kerja (KK), dan stres kerja (SK) lebih besar dari nilai *r*-tabel 1,49.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Turnover Intention</i>	0,914	Reliabel
Kompensasi	0,702	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,809	Reliabel
Stres Kerja	0,806	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Hasil uji reliabilitas telah ditampilkan pada tabel 2. Hasil menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7. Variabel *turnover intention* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,914, variabel kompensasi sebesar

0,702, variabel kepuasan kerja sebesar 0,809, dan variabel stres kerja sebesar 0,806.

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model		Coefficient			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,845	4,095		5,823	0,000
	Kompensasi	-0,577	0,155	-0,286	-3,733	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,185	0,078	-0,184	-2,381	0,019
	Stres Kerja	0,265	0,091	0,217	2,920	0,004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel 3. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji hipotesis:

1. Hasil uji hipotesis pertama membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,577 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,185 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,265 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Negatif Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dan sebaliknya. Tingkat kompensasi dapat mempengaruhi pandangan individu karena saat kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa cukup dan sesuai, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Russ & McNeilly, 1995). Berdasarkan teori atribusi yang disampaikan oleh Heider (2005) bahwa perilaku individu dapat ditentukan oleh kekuatan internal dan eksternal. Jika dikaitkan dengan teori tersebut, maka ketika perusahaan memberikan kompensasi yang cukup atau sesuai dengan beban kerja, maka karyawan akan merasa nyaman dan berusaha untuk tetap mempertahankan posisinya di perusahaan tersebut. Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua, kompensasi uang (upah, gaji, komisi, bonus) dan kompensasi non-uang (asuransi kesehatan dan keselamatan kerja) (Dessler, 2013). Ketika karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan juga beban kerja yang ditanggungnya, maka karyawan tersebut akan merasa betah untuk bertahan pada posisi pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Cho & Lewis, 2012; Kuvaas *et al.*, 2016).

4.4.2. Pengaruh Negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan individu karena apabila merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Chen *et al.*, 2015). Berdasarkan teori atribusi dari Heider (2005) bahwa perilaku individu dapat ditentukan melalui faktor internal dan eksternal. Ketika karyawan merasa nyaman dan sesuai antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan ingin mempertahankan pekerjaannya, dan sebaliknya (Al Jenaibi, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Sheraz *et al.* (2014) serta Chen *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

4.4.3. Pengaruh Positif Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *turnover intention* karyawan secara positif dipengaruhi oleh tingkat stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan meningkatkan kemungkinan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan dengan stres kerja yang tinggi cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* karyawan (Chung *et al.*, 2021). Menurut konsep atribusi teori Heider (2005) perilaku individu dapat diprediksi oleh faktor internal seperti tingkat stres kerja. Karyawan yang berada di bawah tekanan kerja akan merasa tidak nyaman dan bahkan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan (Anees *et al.*, 2021). Stres kerja dapat disebabkan beberapa kondisi seperti beban kerja yang berat, sikap pemimpin yang tidak adil, waktu bekerja yang terlalu singkat untuk pekerjaan yang banyak, komunikasi yang tidak lancar sehingga memunculkan konflik, serta tanggung jawab yang berlebihan. Stres kerja dapat membuat karyawan merasa tegang dan tidak nyaman sehingga nantinya akan menurunkan kinerja dan pada akhirnya menimbulkan pikiran untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Klassen & Chiu (2011) serta Sheraz *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh negatif dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri. Sebaliknya, variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diberikan, maka saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Saran kepada PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri (TKPI) yang berlokasi di Kota Temanggung bahwa perlu memperhatikan faktor tingkat kompensasi, kepuasan kerja, dan juga stres kerja agar tingkat *turnover intention* pada perusahaan tidak terjadi secara berkelanjutan. Dari sisi kompensasi, *turnover intention* dapat terjadi karena

upah atau gaji yang diterima dinilai belum sesuai dengan beban kerja atau pengorbanan yang diberikan oleh karyawan. Kemudian dari sisi kepuasan kerja, *turnover intention* dapat terjadi karena karyawan merasakan ketidakpuasan atas apa yang mereka peroleh selama bekerja. Stres kerja juga berpengaruh pada tingkat *turnover intention* karena karyawan merasa beban kerja yang mereka dapatkan terlalu tinggi ditambah dengan perasaan tidak puas dengan apa yang mereka peroleh selama bekerja. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan untuk meminimalisirnya.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dapat menggunakan variabel selain yang digunakan pada penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* antara lain efikasi diri (Lai & Chen, 2012), kepemimpinan (Azanza *et al.*, 2015), dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Al Jenaibi, B. (2010). Job Satisfaction: Comparisons Among Diverse Public Organizations In The UAE. *Management Science and Engineering*, 4(3).
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3).
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.
- Aydogdu, S. & asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3).
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & Lévy Mangin, J. P. (2015). The Effects Of Authentic Leadership On Turnover Intention. *Leadership and Organization Development Journal*, 36(8).
- Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. Y. (2015). Work-To-Family Conflict As A Mediator Of The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10).
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling Job Stress As A Mediating Role In Predicting Turnover Intention. *Service Industries Journal*, 31(8).
- Chen, Y., Wang, C., & Cheng, W. (2010). Structural Investigation Of The Relationship Between Working Satisfaction And Employee Turnover. *The Journal of Human ...*, 6(1).
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1).
- Chung, H., Quan, W., Koo, B., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., Giorgi, G., & Han, H. (2021). A Threat Of Customer Incivility And Job Stress To Hotel Employee Retention: Do Supervisor And Co-Worker Supports Reduce Turnover Rates? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12).
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alphan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia

- Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12).
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Heider, F. (2005). The Psychology Of Interpersonal Relations. In *The Psychology Of Interpersonal Relations*.
- Heshizer, B. (1994). The Impact Of Flexible Benefits Plans On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intentions. *Benefits Quarterly*, 10(4).
- Judge, T. A., Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1994). Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance. *Administrative Science Quarterly*, 39(1).
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism And Employee Turnover Intention: Evidence From Banking Sector In Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1).
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The Occupational Commitment And Intention To Quit Of Practicing And Pre-Service Teachers: Influence Of Self-Efficacy, Job Stress, And Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2).
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do You Get What You Pay For? Sales Incentives And Implications For Motivation And Changes In Turnover Intention And Work Effort. *Motivation and Emotion*, 40(5).
- Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, And Turnover Intention: The Effect Of Personal characteristics On Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4).
- Li, J. J., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2016). The Effects Of Proximal Withdrawal States On Job Attitudes, Job Searching, Intent To Leave, And Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 101(10).
- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). The Role Of Filial Piety In The Relationships Betweenwork Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2).
- Liu, S. (2012). The Influences Of School Climate And Teacher Compensation On Teachers' Turnover Intention In China. *Educational Psychology*, 32(5).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. Thomson/South-western.
- Memon, M. A., & Salleh, R. (2017). The Mediating Role Of Work Engagement Between Pay Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3).
- Murdani, A. A., & Fachrurrozie, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Nyoman, N., Mita, A., Anjani, D., & Rahyuda, A. G. (2020). The Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Job Insecurity on Turnover Intention on Non-Permanent Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 11.
- Ongori, H. (2007). *A Review of The Literature On Employee Turnover*.
- Purwanto, A. (2020). Effect Of Compensation And Organization Commitment On Tournover Intention With Work Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Industries. *Sys Rev Pharm*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.
- Rofi'i, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2).
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work. In *Intervention in occupational stress: A handbook of*

counselling for stress at work.

- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links Among Satisfaction, Commitment, And Turnover Intentions: The Moderating Effect Of Experience, Gender, And Performance. *Journal of Business Research*, 34(1).
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97.
- Vischer, J. C. (2007). The Effects Of The Physical Environment On Job Performance: Towards A Theoretical Model Of Workspace Stress. In *Stress and Health* (Vol. 23, Issue 3).
- Vizano, N. A., Sutawidjaja, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1).