

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT LIEBRA PERMANA

Rizqi Ayu Safitri, Rayhan Gunaningrat

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Pinang Raya No.47, Jati, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552
Telepon (0271) 7470050
Email: risqi_ayusafitri@fhhb.udb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Liebra Permana. Penelitian ini menggunakan Non Probability Sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah turnover intention. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi turnover intention. Namun secara parsial, hanya stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kemudian nilai koefisiensi determinasi (R square) menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention sebesar 20% sedangkan sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of job stress, job satisfaction, compensation and work load on turnover intention at PT Liebra Permana. This research uses Non Probability Sampling. The samples in this research were 55 respondent. The independent variables (X) of this research are job stress, job satisfaction, compensation and work load, the dependent variable (Y) is turnover intention. Statistical method used in this research is multiple-linear regression method.

The result of this research suggest: job stress, job satisfaction, compensation and work load have significant influence to turnover intention simultaneously. Partially, there is job stress has significant influence to turnover intention, while job satisfaction, compensation and work load has no influence to turnover intention. And then, the value of coefficient determination (R square) show that job stress, job satisfaction, compensation and work load have influence to turnover intention 20% and the remains 80% are influenced by other variables that have not been known and not been included in to research.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Compensation, Work Load, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu lembaga atau badan yang dijalankan untuk memenuhi kebutuhan konsumennya baik berupa barang atau jasa. Dalam menjalankan proses produksi, perusahaan membutuhkan beberapa faktor yang dapat menunjang kegiatan produksi, seperti bahan baku, modal, dan manusia.

Faktor manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan proses produksi, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan sumber daya manusianya. Penggunaan peralatan canggih yang dibekali teknologi terbaru tidak dapat dioperasikan dengan maksimal apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut tidak berjalan dengan efektif dan efisien, serta tingkat keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satunya dengan tenaga kerja yang kompeten, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dengan cara memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin.

Namun salah satu pemasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu tingginya tingkat *turnover intention*. Akibat yang didapat perusahaan dari dampak turnover yaitu pada kualitas dan kemampuan dalam menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru (Waspodo et al, 2013 dalam Nasution, 2017:408).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover* merupakan salah satu kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas dan dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan perpindahan karyawan pada karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Menurut Yuliasia et al (2012), tingkat perpindahan yang tinggi akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang besar. Terjadinya turnover intention biasanya dilatar belakangi oleh tingginya tingkat stres kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diterima karyawan dinilai tidak sesuai dengan porsi pekerjaan yang diberikan, beban kerja yang banyak, dll.

Stres kerja menurut Luthans (2008) stres merupakan tanggapan penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Tantra dan Larasat (2015) mengemukakan pendapatnya bahwa penyebab stres bersumber pada pekerjaan, meliputi tuntutan fisik seperti kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan risiko pekerjaan, kemudian faktor sosial yaitu peran dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan ditetapkan atasannya, pengembangan karir, terdiri dari promosi kejenjangan yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat, hubungan relasi, terdiri atas hubungan dengan atasan, tim kerja, bawahan dan kesulitan mendelegasikan pertanggungjawaban struktur organisasi dan iklim kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Sutrisno (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 1) kesempatan untuk maju, 2) keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja, 3) ketiga gaji, gaji lebih banyak yang menyebabkan ketidakpuasan, 4) Keempat perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. 5) Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover, 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, 7) kondisi kerja, 8) aspek sosial dalam pekerjaan, 9) komunikasi, 10) fasilitas-fasilitas.

Kompensasi merupakan semua yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah dikembangkan pada organisasi (Swasto, 2011:79). Menurut Hasibuan (2008:118) "kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan”. Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Everly dan Girdano (dalam Widiawati, 2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan keadaan karyawan yang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja dikategorikan menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif merupakan beban yang timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang timbul jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi diri dari karyawan (Tulus Winarsunu, 2008: 84).

Turnover intention merupakan intensitas dari keinginan untuk keluar dari pekerjaan di perusahaan (Hartono, 2002). *Turnover intention* merupakan penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pisah kerja dengan menerima upah moneter organisasi (Mobley, 2000). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu 1) usia, 2) masa jabatan, 3) komitmen terhadap organisasi, 4) kepuasan kerja, 5) iklim etika. Adapun indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Mobley (2000) yaitu 1) pikiran untuk berhenti, 2) keinginan untuk meninggalkan, 3) keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

PT Liebra Permana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen. Perusahaan ini melakukan kegiatan ekspor-impor dalam pemasaran produknya. Perusahaan berskala besar tentu saja membutuhkan karyawan yang banyak untuk memenuhi pesanan yang masuk. Dengan jumlah permintaan yang melonjak drastis, biasanya perusahaan akan menjalankan sistem lembur yang mana beberapa karyawan menganggap bahwa beban kerja mereka bertambah dan kemudian melakukan turnover. *Turnover intention* ditandai oleh beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan seperti meningkatnya absensi karyawan, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, memiliki keberanian menentang dan protes terhadap atasan, dan berbedanya kebiasaan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam mengumpulkan data dilakukan secara langsung dengan cara menyebar kuesioner kepada responden berisi pertanyaan dan pernyataan yang terukur dan dibuat berdasarkan kesesuaian penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kompensasi (X3), dan beban kerja (X4). Sedangkan variabel dependen yaitu turnover intention (Y). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling tepatnya accidental sampling yaitu teknik sampel berdasarkan kebetulan, yaitu semua anggota populasi yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2006: 77).

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi (Orang)	Persen (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	48	87
	Laki-laki	7	13
Usia	18 – 23 tahun	21	38
	24 – 29 tahun	29	53
	30 -36 tahun	4	7

	>36 tahun	1	2
Pendidikan	SD	0	0
	SMP/Sederajat	1	2
	SMA/SMK/Sederajat	50	91
	Diploma/Sarjana	4	7
Kisaran Gaji	1 – 2 juta	49	89
	2,1 – 3 juta	4	7
	3,1 – 4 juta	1	2
	>4 juta	1	2
Lama Bekerja	<1 tahun	6	11
	1 tahun	8	15
	2 tahun	23	42
	3 tahun	15	27
	>4 tahun	3	5

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan deskripsi profil responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan, kisaran gaji, lama bekerja berdasarkan data 55 responden maka dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh perempuan dengan frekuensi 48 responden (87%) dan laki-laki dengan frekuensi 7 responden (13%). Usia karyawan pada penelitian ini yaitu usia 18-23 tahun sebanyak 21 responden (38%), usia 24-29 tahun sebanyak 29 responden (53%), usia 30-35 tahun sebanyak 4 responden (7%) dan usia di atas 36 tahun sebanyak 1 responden (2%). Latar belakang pendidikan yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu SMP/ sederajat sebanyak 1 responden (2%), SMA/SMK/ sederajat sebanyak 50 responden (91%), dan Diploma/ Sarjana sebanyak 4 responden (7%). Kisaran gaji karyawan pada penelitian ini yaitu Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 sebanyak 49 responden (89%), Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 4 responden (7%), Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000 sebanyak 1 responden (2%), lebih dari Rp 4.000.000 sebanyak 1 responden (2%). Lama waktu bekerja karyawan pada penelitian ini yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 6 responden (11%), 1 tahun sebanyak 8 responden (15%), 2 tahun sebanyak 23 responden (42%), 3 tahun sebanyak 15 responden (27%), dan lebih dari 4 tahun sebanyak 3 responden (5%).

4.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,567
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	472,839
	df	253
	Sig.	,000

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 3. Uji Validitas Berdasarkan *Rotated Component Matrix*

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	X1.1	-	Gugur
		X1.2	-	Gugur
		X1.3	0,862	Valid
		X1.4	-	Gugur

2.	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	-	Gugur
		X2.2	0,835	Valid
		X2.3	0,700	Valid
		X2.4	-	Gugur
		X2.5	0,724	Valid
3.	Kompensasi (X3)	X3.1	0,806	Valid
		X3.2	0,797	Valid
		X3.3	-	Gugur
		X3.4	-	Gugur
		X3.5	-	Gugur
4.	Beban Kerja (X4)	X4.1	-	Gugur
		X4.2	0,718	Valid
		X4.3	-	Gugur
		X4.4	0,721	Valid
		X4.5	-	Gugur
5.	Turnover Intention (Y)	Y1	0,730	Valid
		Y2	-0,760	Gugur
		Y3	-	Gugur
		Y4	-	Gugur
		Y5	0,873	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,567 dan nilai signifikansi *Bartlett Test* sebesar 0,00. Sedangkan berdasar tabel 3, diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ kecuali item pertanyaan X1.1, X1.2, X1.4, X2.1, X2.4, X3.3, X3.4, X3.5, X4.1, X4.3, X4.5, Y3, Y4 yang dinyatakan gugur (tidak valid).

4.3 Hasil Uji Reliabelitas

Tabel 4. Uji Reliabelitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	23

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4 menunjukkan keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila layak digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai keseluruhan *cronbach alpha* $\geq 0,6$ menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten.

4.4 Hasil Deskriptif Statistik

Tabel 5. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (stres kerja)	55	1	4	2,22	,809
X2.1	55	1	5	3,20	1,223
X2.2	55	2	5	3,36	1,043
X2.3	55	1	5	3,16	1,118
X2 (kepuasan kerja)	55	4	15	9,73	2,752

X3.1	55	2	5	3,96	,744
X3.2	55	2	5	4,09	,727
X3 (kompensasi)	55	5	10	8,05	1,325
X4.1	55	1	4	2,53	,900
X4.2	55	1	5	2,95	1,193
X4 (beban kerja)	55	3	9	5,47	1,720
Y1	55	1	5	2,64	1,144
Y2	55	1	5	3,07	1,120
Y (turnover intention)	55	3	9	5,71	1,524

Sumber: Data diolah 2021

Pada tabel 5, nilai standar deviasi dari semua item pertanyaan tidak ada yang lebih besar dari nilai rata-ratanya (*mean*). Pada nilai *Skewness*, seluruhnya berada pada rentang $-1 < n < 1$. Artinya, data cenderung berdistribusi normal. Sementara pada nilai *Kurtosis* hampir seluruhnya pada rentang $-1 < n < 1$ kecuali untuk item pertanyaan X2.2, X3.2, dan Y1. Hal ini berarti bahwa suatu item pertanyaan kurang reliabel. Hal ini muncul karena kurangnya jumlah sampel (< 100), sehingga distribusi data cenderung belum normal. Menurut Central Theorem, apabila jumlah sampel ditambah maka data akan mendekati distribusi normal.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26300862
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,056
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, ini berarti menunjukkan bahwa residual dari model regresi yang berdistribusi normal. Karena data yang terbatas dan meminimalisir data tidak normal, maka peneliti melakukan transformasi data ke dalam bentuk LN (Logaritma Natural). Artinya untuk langkah pengujian selanjutnya menggunakan data setelah di transformasi ke bentuk LN.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LN_X1	,803	1,246
	LN_X2	,960	1,042
	LN_X3	,866	1,154
	LN_X4	,775	1,290

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 7, nilai tolerance dari variabel X1 (LN_X1) adalah sebesar 0,803 atau 80,3%; X2 (LN_X2) sebesar 0,960 atau 96%; X3 (LN_X3) sebesar 0,866 atau 86,6%; dan X4 (LN_X4) sebesar 0,775 atau 77,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai 10%. Nilai VIF dari variabel X1 sebesar 1,246; X2 sebesar 1,042; X3 sebesar 1,154; dan X4 sebesar 1,290. Artinya nilai pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10%, sehingga model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Test For Heterokedasticity	Chi-Square	Sig.
White Test	15,917	0,318
Modified Breusch-Pagan	5,188	0,023
Breusch-Pagan	5,873	0,015
F Test	5,520	0,023
Parameter Estimates with Robust Standard Errors		
Parameter	B	Robust Std. Error
LN_X1 (stres kerja)	0,278	0,132
LN_X2 (kepuasan kerja)	-0,47	0,157
LN_X3 (kompensasi)	0,367	0,259
LN_X4 (beban kerja)	-0,052	0,132

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji penelitian menggunakan *white test for heterokedasticity* (sig. 0,318), *modified breusch pagan test for heterokedasticity* (sig. 0,023), *breusch-pagan test for heterokedasticity* (sig. 0,015), dan *F test test for heterokedasticity* (sig. 0,023) yang berarti hanya uji white test yang memenuhi syarat uji heterokedastisitas yaitu nilai signifikan >0,05. Karena data menunjukkan gejala heterokedastisitas maka peneliti menggunakan Robust Standard Errors. Nilai signifikansi stres kerja (LN_X1) sebesar 0,132; kepuasan kerja (LN_X2) sebesar 0,157; kompensasi (LN_X3) sebesar 0,259; dan beban kerja (LN_X4) sebesar 0,132; atau dikatakan variabel pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Artinya varians dari seluruh variabel independen tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

4.6.1 Uji Koefisien (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji R dan R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,200	,136	,27333

a. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X2, LN_X3, LN_X1

b. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data diolah 2021

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa R yang dihasilkan antara pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap variabel Y sebesar 0,447 atau 44,7%. Artinya variabel stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap turnover karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R² sebesar 0,200 atau 20%, ini berarti variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 20% sementara 80% dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar model.

4.6.2 Uji F (Simultan Hipotesis)

Tabel 10. Uji F (Simultan Hipotesis)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,932	4	,233	3,119	,023 ^b
	Residual	3,735	50	,075		
	Total	4,667	54			

a. Dependent Variable: LN_Y

b. Predictors: (Constant), LN_X4, LN_X2, LN_X3, LN_X1

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai f_{hitung} 3,119 > f_{tabel} 2,56; sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

4.6.3 Uji T (Parsial Hipotesis)

Tabel 11. Uji T (Parsial Hipotesis)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,930	,500		1,862	,068		
	LN_X1	,278	,109	,360	2,547	,014	,803	1,246
	LN_X2	-,047	,124	-,049	-,377	,708	,960	1,042
	LN_X3	,367	,227	,219	1,614	,113	,866	1,154
	LN_X4	-,052	,133	-,056	-,387	,700	,775	1,290

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)
Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi $0,014 \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t_{hitung} sebesar $2,547 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada PT Liebra Permana.
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)
Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi $0,708 \geq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,377 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada PT Liebra Permana.
- Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y)
Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi $0,113 \geq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t_{hitung} sebesar $1,614 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada PT Liebra Permana.
- Pengaruh Beban Kerja Kerja (X4) terhadap Turnover Intention (Y)
Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi $0,700 \geq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,387 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada PT Liebra Permana.

4. Kesimpulan Dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

- Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention pada PT Liebra Permana. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada PT Liebra Permana. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka sara yang dapat diberikan sebagai berikut.

- Bagi Perusahaan

Hasil analisis pada variabel stres kerja masih dalam kategori sedang. Maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya terutama dalam meminimalisir terjadinya tingkat stres kerja. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja masih dalam kategori sedang. Dalam hal ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, kompensasi, dan memperhatikan beban kerja karyawan. Terutama dalam hal promosi, gaji, serta imbalan yang akan diterima dengan porsi kerja yang telah ditetapkan.

- b. Bagi Karyawan
Karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan karyawan lain sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dan menjadikan situasi kerja yang kondusif. Selain itu hal ini juga dapat mengurangi beban yang dimiliki apabila kerja sama tim terjalin dengan baik.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat mengurangi turnover intention. Serta diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja yang berpengaruh terhadap turnover intention, sehingga hasil penelitian yang akan datang menjadi lebih baik dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arliansyah, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat). (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Irawati, R., & Carolina. D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2017). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak PT. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175-186.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.

- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).