

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION
PADA CV SERAYA BAKTI ELEKTRONIKA**

Oleh:

Nanang Wudy Setiawan Cahya Adi

NPM: 15012043

ABSTRACT

Nanang Wudy Setiawan Cahya Adi, 15012043, *The Effect of Work Compensation and Stress on Turnover Intention at CV Seraya Bakti Elektronik, 2019. This study aims to test and analyze the effect of Work Compensation and Stress on Turnover Intention of employees. Respondents in this study consisted of CV Seraya Bakti Elektronik employees with a total sample of 88 employees. The sample is obtained based on the Proportionate Stratified Random Sampling, determining the number of samples using Slovin's formula. Data analysis was performed using statistics with SPSS tools. Based on the results of the t-test analysis it is known that the effect of Compensation and Job Stres has a significant effect both simultaneously and partially on Turnover Intention of CV Seraya Bakti Elektronik employees.*

Keywords: Compensation, Job Stress, and Turnover Intention

ABSTRAK

Nanang Wudy Setiawan Cahya Adi, 15012043, Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada CV Seraya Bakti Elektronik, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan. Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan CV Seraya Bakti Elektronik dengan jumlah sampel 88 karyawan. Sampel diperoleh berdasarkan *Proportionate Stratified Random Sampling*, penentuan jumlah sampel menggunakan rumusan Slovin. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui bahwa pengaruh Kompensasi dan Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronik.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, dan Turnover Intention

BAB I

PENDAHULUAN

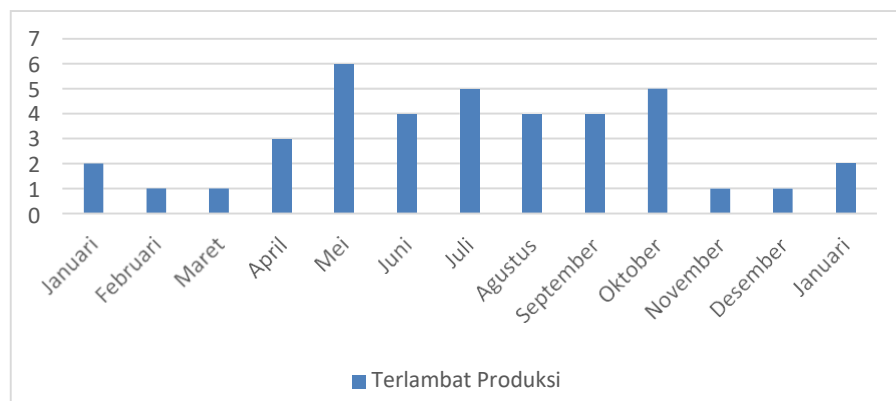
1.1. Latar Belakang Masalah

Industri manufaktur adalah kelompok perusahaan yang mengolah bahan baku (*raw material*) menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang pada akhirnya akan mempunyai nilai tambah yang lebih besar.

Perkembangan dunia industri menuntut adanya rasa puas bagi pelanggan/konsumen. Kepuasan pelanggan adalah salah satu tujuan bisnis, yang dapat dicapai melalui pemahaman tentang kebutuhan pasar akan produk, dan penyediaan produk yang sesuai kebutuhan pelanggan akan lebih meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun dan memelihara hubungan jangka panjang yang menguntungkan dengan kebutuhan pasar akan produk (Odunlami, 2015). Perencanaan produksi, ketepatan dan kecepatan pengiriman produk yang baik mempengaruhi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, dalam industri manufaktur, ketepatan perencanaan produksi dan kecepatan pengiriman produk menjadi tuntutan utama dalam rangka menciptakan kepuasan pelanggan. Agar semua tuntutan tersebut terpenuhi oleh perusahaan maka harus didukung oleh sumberdaya manusia atau karyawan yg kompeten dibidangnya. Sumberdaya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi karena juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya juga dapat mengarahkan organisasi dan mempertahankannya serta mengembangkannya

dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumberdaya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan dipertahankan.

CV Seraya Bakti Elektronika harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik guna memenuhi kepuasan pelanggan, salah satunya adalah dalam hal ketepatan waktu pengiriman barang dengan aman sampai di tujuan karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Namun pada kenyataannya dalam proses pengiriman barang masih sering terjadi kendala seperti keterlambatan pengiriman barang yang disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya keterlambatan proses produksi. Berikut ini tabel data keterlambatan produksi tahun 2019:



Gambar 1.1 Keterlambatan Produksi

Sumber : Divisi Human Resource CV Seraya Bakti Elektronika – Data diolah maret 2019

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa banyak barang yang mengalami keterlambatan pengiriman barang. Keterlambatan ini berdampak pada finansial dan operasional produk yang sedang berjalan. Pada sisi finansial, keterlambatan ini menimbulkan *lead time* pada saat penagihan *invoice* dan pada sisi operasional produk, keterlambatan membuat produksi tidak berjalan lancar, menimbulkan penambahan waktu proses produksi dari yang seharusnya dan yang lebih fatal ialah pembatalan / pemindahan order ke perusahaan saingan lain.

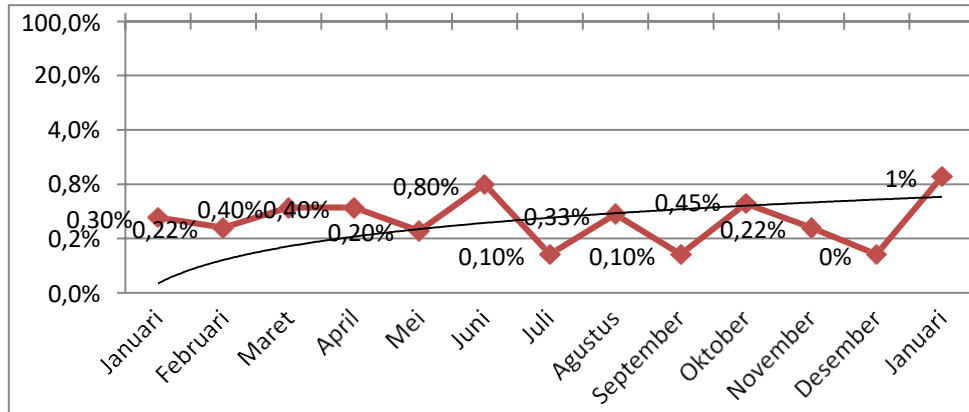
CV Seraya Bakti Elektronika merupakan Industri Manufaktur komponen pengeras suara terbesar di Asia dengan strategi pengembangan produknya memungkinkan untuk bersaing dalam standar global, faktor kepuasan dan

kepercayaan pelanggan tetap menjadi andalan utama bagi Seraya Bakti Elektronika dalam bersaing dengan industri elektronik di seluruh dunia. Perlu diketahui bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan yaitu antara lain menghadirkan berbagai *prototipe* dengan kualitas unggul dan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas produk. Peningkatan kualitas yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong tercapainya keberhasilan bisnis komponen penguat suara pada saat ini maupun yang akan datang, dengan persaingan bisnis yang ketat saat ini, CV Seraya Bakti Elektronika berbenah untuk

memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Disamping itu Industri Manufaktur asing akan semakin banyak bermunculan, sehingga persaingan di dunia industri semakin tajam.

Agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

CV Seraya Bakti Elektronika adalah Industri Manufaktur komponen pengeras suara terbesar di Asia. Industri Manufaktur ini didirikan pada 1981, keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di CV Seraya Bakti Elektronika akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang mereka berikan pada pelanggan akan semakin baik. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat *turn over* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika pada Januari 2018 - Januari 2019 yang dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 Database Karyawan Periode Januari 2018-2019
 Sumber : Divisi Human Resource CV Seraya Bakti Elektronika – Data Diolah
 Maret 2019

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa adanya *turnover* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika, bahkan dari bulan ke bulan adanya peningkatan. Peningkatan *turnover* karyawan yang paling tinggi terjadi pada januari 2019 mencapai 1%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. *Turnover* atau keluarnya karyawan dari perusahaan adalah salah satu variabel yang menurunkan produktivitas organisasi maupun perusahaan (Spector, 2008). Selain menurunkan produktivitas perusahaan *turnover* juga menyebabkan kerugian biaya produksi.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Kompensasi, Stres kerja dan *Turnover Intention* karyawan dalam CV Seraya Bakti Elektronika?
2. Apakah faktor Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika?
3. Apakah faktor Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika?
4. Apakah Faktor Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kompensasi, Stres kerja dan *Turnover Intention* karyawan di CV Seraya Bakti Elektronika.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dan sumbangan pemikiran bagi berbagai pihak yang ingin mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi pimpinan dan perusahaan dalam mengambil tindakan dan melaksanakan upaya untuk dapat mengetahui pengaruh *Turnover Intention* karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk penelitian kedepan khususnya penelitian yang berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada kompensasi moneter atau ekstrinsik saja, tetapi juga pada tujuan dan kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Simamora, 2004).

2.1.2. Jenis Kompensasi

1. Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, et all. dalam Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi instrinsik terdiri dari :

- a. Penyelesaian.

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.

- b. Pencapaian Prestasi.

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi

tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangkan tujuan yang moderat maupun rendah. Menurut (Lock, 2000) dalam motivasi penetapan tujuan, bahwa penetapan tujuan yang menantang dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

c. Otonomi.

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

d. Pertumbuhan Pribadi.

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.

2. Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara *inheren*,

namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud daripada kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Henry Simamora, 2004).

2.1.3. Indikator Kompensasi

Henry Simamora (2004), indikator kompensasi sebagai berikut :

- a. Gaji, menurut Umar (2005 : 34) bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.” Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2003 : 12), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.”
- b. Tunjangan, adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuanliburan, dan skema pembelian saham (Miitchel et al, 2014).
- c. Sanjungan dan pengakuan, Sanjungan dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan faktor ekstrinsik yang diperoleh dari lingkungannya seperti penghargaan, piagam dan lain sebagainya (Mahsun, 2006).

- d. Pengakuan formal, pengakuan formal biasanya mensyaratkan keterlibatan manajemen dan substansi biaya yang lebih dari pengakuan informal, seperti program kepemilikan saham perusahaan (Dubois dan Rothwell, 2004).

2.1.4. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2008) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah, meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Handoko, 2001, hal. 148) stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Maka stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan. (Widodo, 2009) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

2.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015). Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika.

- b. H2 = Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika.
- c. H3 = Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Seraya Bakti Elektronika.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Jika pendapat di atas dikaitkan dengan pelaksanaan penelitian, berarti penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV Seraya Bakti Elektronika.

1.2 Metode Pengumpulan Data dan Instrument Penelitian

Pada penelitian ini, adapun metode pengumpulan data untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan sesuai dengan kondisi dan kesempatan pada saat melakukan penelitian. Adapun pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan melalui

- a. Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan mengamati secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.
- b. Kuesioner, adalah pengumpulan data yang memberikan atau menyebarkan daftar

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

- c. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Hasil Penelitian

4.1.2. Deskripsi Lokasi atau Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah CV Seraya Bakti Elektronika yang berkedudukan di Surabaya. CV Seraya Bakti Elektronika merupakan Industri Manufaktur Elektronik dengan strategi pengembangan produknya memungkinkan untuk bersaing dalam standar global, faktor kepuasan dan kepercayaan pelanggan tetap menjadi andalan utama bagi CV Seraya Bakti Elektronika dalam bersaing dengan industri elektronik di seluruh dunia.

4.1.2.1 Visi dan Misi

Visi “Menjadi perusahaan manufaktur kelas dunia untuk memenuhi pasar dan kebutuhan global, dengan komitmen: Selalu menjadi pemimpin pasar di pasar domestik Indonesia, untuk mendukung pelanggan di seluruh dunia, inovasi dalam teknologi, mengembangkan Sumber Daya Manusia kita untuk maju di pasar global”

Misi “Mendedikasikan keterampilan dan teknologi untuk kualitas produk terbaik dari, dengan tujuan untuk memberikan solusi produk terbaik kepada masyarakat”

4.1.2.2. Alamat Perusahaan

CV Seraya Bakti Elektronika berlokasi di Jl. Margomulyo C-1, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.3. Hasil Penelitian

4.1.4. Deskripsi Lokasi atau Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah CV Seraya Bakti Elektronika yang berkedudukan di Surabaya. CV Seraya Bakti Elektronika merupakan Industri Manufaktur Elektronik dengan strategi pengembangan produknya memungkinkan untuk bersaing dalam standar global, faktor kepuasan dan kepercayaan pelanggan tetap menjadi andalan utama bagi CV Seraya Bakti Elektronika dalam bersaing dengan industri elektronik di seluruh dunia.

4.1.4.1 Visi dan Misi

Visi “Menjadi perusahaan manufaktur kelas dunia untuk memenuhi pasar dan kebutuhan global, dengan komitmen: Selalu menjadi pemimpin pasar di pasar domestik Indonesia, untuk mendukung pelanggan di seluruh dunia, inovasi dalam teknologi, mengembangkan Sumber Daya Manusia kita untuk maju di pasar global”

Misi “Mendedikasikan keterampilan dan teknologi untuk kualitas produk terbaik dari, dengan tujuan untuk memberikan solusi produk terbaik kepada masyarakat”

Alamat Perusahaan

CV Seraya Bakti Elektronika berlokasi di Jl. Margomulyo C-1, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ghazali (2013: 139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan

bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,824	2	1,912	18,146	,630 ^b
	Residual	8,956	85	,105		
	Total	12,779	87			

a. Dependent Variable: RataRataTurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), Rata-Rata Stress, Rata-Rata Kompensasi

Sumber : Data SPSS versi 21.2018

Berdasarkan tabel 4.12. diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,630. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka

dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Gozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= <i>Turnover Intention</i>	β_1, β_2	= Koefisien regresi
X1	= Kompensasi	β_0	= Konstanta
X2	= Stres kerja	e	= Variabel error

Tabel 4.13. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,034	,474		4,29	,000		
	Rata-Rata Kompensasi	,354	,102	,362	3,46	,001	,756	1,322
	Rata-Rata Stress	-,277	,108	-,269	-2,58	,012	,756	1,322

a. Dependent Variable: RataRataTurnoverIntention

Sumber : Data SPSS versi 21.2018

Dengan demikian bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.034 + 0,354X_1 - 0,277X_2 + e$$

Interpretasi Data :

1. Nilai konstanta sebesar 2.034 mempunyai arti apabila variabel Kompensasi (X1) dan Stres kerja (X2) bernilai sama dengan nol, maka *Turnover Intention* (Y) nilainya sebesar 2.034.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel Kompensasi (X1) mengalami peningkatan maka variabel *Turnover Intention* (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,354 satuan artinya apabila variabel Kompensasi (X1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,354 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Stres kerja (X2) bernilai negatif yang mempunyai arti bahwa variabel Stres kerja (X2) dan variabel *Turnover Intention* (Y)

memiliki hubungan yang tidak searah yaitu apabila variabel Stres kerja (X2) mengalami peningkatan maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel Stres kerja (X2) mempunyai nilai sebesar -0,277 satuan artinya apabila variabel Stres kerja (X2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan mengalami perubahan sebesar -0,277 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

4.2.5.1 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Analisis korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2013: 216).

Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		RataRataTurn overIntention	Rata-Rata Kompensasi	Rata-Rata Stress
Pearson Correlation	RataRataTurnoverIntention	1,000	,494	-,447
	Rata-Rata Kompensasi	,494	1,000	-,494
	Rata-Rata Stress	-,447	-,494	1,000
Sig. (1-tailed)	RataRataTurnoverIntention	.	,000	,000
	Rata-Rata Kompensasi	,000	.	,000
	Rata-Rata Stress	,000	,000	.
N	RataRataTurnoverIntention	88	88	88
	Rata-Rata Kompensasi	88	88	88
	Rata-Rata Stress	88	88	88

Sumber : Data SPSS versi 21.2018

DAFTAR PUSTAKA

- Chung, E. J. (2017). A moderated mediation model of job stres, job satisfaction, and Turnover Intention for airport security screeners. *Safety Science*, 89-97.
- Firdaus. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*, 1-9.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. BPFY Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan. (2004.). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. . Jakarta: PT. New Ratna Motor Elex Media.