

ANALYSIS EFFECT OF COMPENSATION, JOB STRESS, AND EMPLOYEE LOYALTY ON THE TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU

Layla Hafni dan Devi Diana Sari

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 No. Telp. (0761) 24418Pekanbaru 28127

Email : laylahafni@yahoo.com dan devi.dianasari108@gmail.com

ABSTRACT

Turnover intention of employees in PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru is considered quite high due to the large number of outgoing and incoming employees. This research is to know and analyze the influence of compensation, job stress and employee loyalty to employee intention turnover at PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. The population in this study is the entire number of employees at PT. Wiradjaja Prima Kencana. Sampling by purposive sampling method is taking samples based on certain considerations. Data analysis technique used is multiple regression analysis technique. Based on the results of research can be concluded that: there is influence and significant between compensation to turnover intention employees PT. Wiradjaja Prima Kencana, there is influence and significant between job stress to turnover intention employees of PT. Wiradjaja Prima Kencana and the influence and significant between employee loyalty to turnover intention employees of PT. Wiradjaja Prima Kencana. Can be obtained suggestions for the company to adjust the compensation given to employees in accordance with their work, pay attention to the work given to employees so that employees avoid stress and can work well, pay attention to what has been given by employees to the company, provide training and development to each employees in a fair way so that employees can loyally work on the company.

Keywords: *Compensation, Job Stress, Employee Loyalty and Employee Turnover Intention*

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU

ABSTRAK

Turnover intention karyawan di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru dinilai cukup tinggi karena banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk. Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana. Pengambilan sampel dengan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : ada pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana, ada pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana dan adanya pengaruh dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap turnover intention karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana. Dapat diperoleh saran agar perusahaan menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan pekerjaannya, memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terhindar dari stres dan dapat bekerja dengan baik, memperhatikan apa saja yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan secara adil agar karyawan dapat secara loyal bekerja pada perusahaan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Stres Kerja, Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian yang cukup penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan, akal, keinginan, dorongan dan karya. Manusia memiliki peran penting bagi sebuah perusahaan, seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi dan modal yang banyak tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan maju dan sulit mencapai tujuannya. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan karyawannya.

Peran serta manusia dalam organisasi disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang paling penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Ketika keinginan dalam bekerja tidak didapatkan oleh karyawan, maka karyawan akan mulai malas bekerja dan berfikir untuk pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Kumar et al (2012), *Turnover* merupakan sebuah masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia karena berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi. *Turnover intention* yang lebih tinggi dapat menjadi perhatian bagi perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan mengeluarkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Semakin tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan.

Fakta-fakta terjadinya *turnover* pada karyawan yaitu adanya ketidakpuasan didalam perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, stres kerja yang mengharuskan karyawan untuk lembur terus menerus, dan membuat seseorang tidak akan bekerja secara loyal untuk perusahaan sehingga jalan keluar yang di ambil oleh karyawan tersebut adalah pindah kerja (*turnover intention*).

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana yang berdiri sejak tahun 2012 dan merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang konstruksi atau penjualan *ready mix*. Adapun tabel tingkat *turnover* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana tahun 2015 s/d 2017 , dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Periode 2015 – 2017

No.	Keterangan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1.	Periode Awal	61	82	99
2.	Masuk	41	48	32
3.	Keluar	20	31	24
4.	Periode Akhir	82	99	107

Sumber : Data Olahan PT. Wiradjaja Prima Kencana Tahun 2017

Data tabel di atas, menunjukkan bahwa *turnover intention* yang terjadi setiap tahunnya, memberikan dampak terhadap suatu perusahaan. Terjadinya *turnover*, memberi kerugian bagi perusahaan baik dari segi biaya maupun waktu. Perusahaan harus mengisi kekosongan posisi yang telah ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya. Kondisi seperti ini cukup memberikan pengaruh terhadap karyawan lain, karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan menjadi kacau akibat dari kekurangan karyawan. Tertundanya suatu pekerjaan tentu akan memberikan dampak negatif dalam perkembangan maupun proses berjalannya perusahaan.

Permasalahan *turnover intention*, dapat terjadi karena kompensasi yang tidak sesuai dengan karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan, karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana memiliki alasan pribadi yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak cukup untuk kebutuhan pribadi, terlebih untuk karyawan yang sudah berkeluarga, karyawan yang harus bayar uang kuliah sendiri, karyawan yang tidak tinggal bersama keluarga (kost) dan berbagai macam alasan lainnya. Dengan begitu kompensasi yang terlalu pas-pasan membuat karyawan merasa tidak dihargai dengan apa yang sudah dikerjakan, sehingga jalan keluar yang paling cepat menurut karyawan adalah pindah kerja dan mencari pekerjaan yang bisa memberikan kompensasi yang lebih sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Poni Yanita SE dan Erni Masdupi (2014) yang meneliti pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap intention *turnover intention* pada dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci (STIESAK) yang mana kesimpulan dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap *turnover intention* pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Dan juga menurut Arin DewiPutrianti, Djamhur Hamid&M. Djudi Mukzam(2014) yang meneliti Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap *Turnover intention*(Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur NugrahaEkakurir Pusat Malang) menyimpulkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

Salah satu akibat dari kompensasi yang rendah, akan membuat karyawan stres. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan, mengharuskan karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana untuk lembur setiap harinya, tidak hanya masalah dalam pekerjaan saja yang di hadapi melainkan masalah pribadi akan membuat pikiran karyawan terganggu sehingga pekerjaan yang harusnya siap dalam 1 hari harus memakan waktu selama 2 hari. Karyawan yang mengalami stres sangat berdampak negatif bagi perusahaan karena stres membuat seseorang menjadi tidak fokus bekerja, lebih mudah khawatir dan mempengaruhi emosi seseorang.

Menurut peneliti terdahulu, Edi Suhanto (2009) yang meneliti Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* (Studi di Bank Internasional Indonesia) menyimpulkan Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah sedangkan iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah kerja.

Faktor lain yang mendukung terjadinya *turnover* adalah loyalitas karyawan. Hal ini dapat diketahui dari karyawan yang mulai malas bekerja, kurang bertanggung jawab dalam bekerja dan tidak taat pada peraturan perusahaan. Karyawan akan mulai jenuh apabila kebutuhan dan keinginannya tidak terpenuhi dan lama kelamaan karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat memicu karyawan untuk melakukan pindah kerja (*turnover*).

Menurut Norita (2014) yang meneliti Pengaruh Kompensasi dan loyalitas karyawan terhadap intensi *turnover* di PT. Eramart Group Samarinda menyimpulkan Korelasi antara kompensasi, loyalitas dan intensi *turnover* yang berlawanan artinya semakin tinggi kompensasi dan loyalitas karyawan maka akan semakin rendah intensi *turnover*.

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, banyak alasan yang menyebabkan karyawan ingin pindah dari perusahaannya salah satunya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan sangat berpengaruh penting bagi perusahaan. *Turnover* yang tinggi pada suatu organisasi, menunjukkan bahwa organisasi tersebut perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya

Rivai (2009:238) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Berdasarkan penelitian oleh Sukanto dkk (2014), yang dijadikan sebagai indikator *turnover intention* diantaranya Karyawan berpikir meninggalkan perusahaan, Karyawan akan berusaha untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain, Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, dan Karyawan berusaha untuk meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

Kompensasi

Menurut Sunyoto (2012,153), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi menurut S.Mangkuprawira (2011) merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak hanya sekedar bentuk finansial (seperti gaji, komisi, bonus) tetapi ada juga bukan dalam bentuk finansial (seperti asuransi kesehatan, bantuan sosial, pendidikan, dll).

Adapun indikator untuk mengukur baik buruknya kompensasi terhadap *turnover intention* dalam penelitian Arifiyani dkk (2012), adalah upah, gaji, tunjangan dan insentif. Dengan Demikian Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2012:204), Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan keuletan kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Adapun indikator untuk mengukur baik buruknya stres kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian Sopiha (2008:87), adalah lingkungan fisik, stres karena peran dan tugas dan faktor stres antar-pribadi. Dengan Demikian Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas itu berarti kesetiaan dan kepatuhan terhadap seseorang atau organisasi, dimana seseorang dengan sukarela melakukan semua kerjaan tanpa pandang waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Loyalitas merupakan sebuah tindakan bukan hanya sebagai formalitas untuk mendapatkan jabatan yang tinggi dan loyalitas tidak mudah didapatkan dan dibeli dengan uang, karena tidak semua orang bisa bersikap loyal, loyalitas seseorang susah untuk dibentuk, tapi loyalitas seseorang mudah dihilangkan

Menurut Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan sikap yang timbul untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

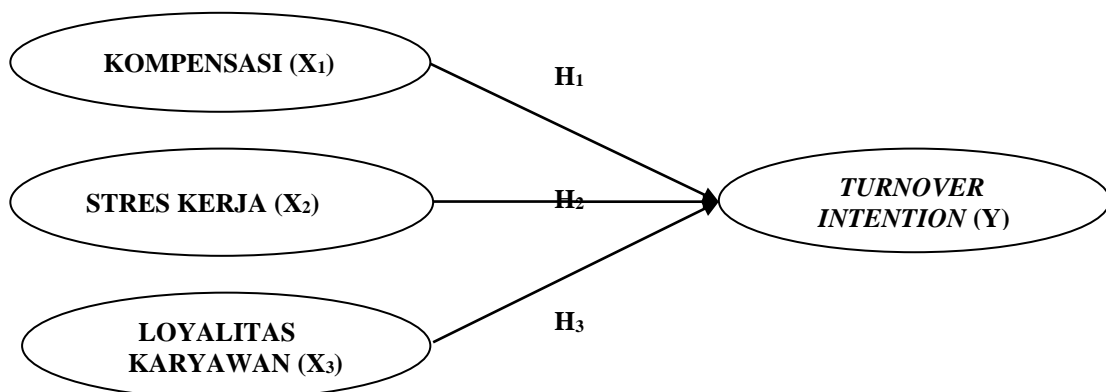
Berdasarkan penelitian oleh Dwipayoga dkk (2013), yang dijadikan sebagai indikator loyalitas karyawan terhadap *turnover intention* karyawan diantaranya pengabdian diri, kesungguhan berusaha, merasa memiliki, bertahan dalam perusahaan dan kepedulian yang tinggi. Dengan demikian Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H₃: Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Kompensasi (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Loyalitas Karyawan (X₃), serta variabel terikat yaitu *Turnover intention* (Y).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dimana faktor tersebut berupa usia, lama kerja dan tingkat pendidikan. Adapun model penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan, 2017

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Wiradjaja Prima Kencana yang berjumlah sebanyak 107 orang karyawan tetap. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling. Artinya teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sampel penelitian yaitu berjumlah 84 orang karyawan tetap.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdiri dari Kompensasi, Stres Kerja, dan Loyalitas Karyawan. Ada juga variabel terikat (*Dependent Variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu *turnover intention* karyawan.

Instrument Penelitian

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, maka digunakanlah instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan bertujuan untuk dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam penelitian ini, instrument yang peneliti gunakan berupa angket. Dalam setiap pernyataan yang tercantum dalam angket, peneliti

Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru (Layla Hafni dan Devi Diana Sari)

memberikan skala pengukuran. Skala pengukuran variabel yang peneliti gunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang membedakan kategori tertentu dengan jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala likert tidak memiliki nilai nol mutlak.

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi–dimensi kompensasi, stres kerja, loyalitas karyawan, dan *turnover intention* karyawan. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel–variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu angket. Kriteria atau syarat suatu item tersebut dinyatakan valid adalah bila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih besar dari 0,3 (>0,3).

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada *SPSS for Windows* versi 19. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka angket dikatakan telah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Pada saat penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka pengujian perlu melakukan uji asumsi klasik agar pendugaan tidak bias. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konskuensi yang mungkin terjadi jika asumsi tidak bisa dipenuhi.

Uji Normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas, dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*. Untuk dasar pengambilan keputusan, suatu data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dan/atau nilai *KSZ* dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *one sample kolmogorov Smirnov*.

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam melakukan uji heterokedastisitas, terdapat beberapa metode yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik *scatterplot* atau dengan uji *glejser*. Data dikatakan tidak heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik *scatterplot* dan/atau nilai signifikansi dari pengujian ini lebih besar dari 0,05 dengan uji *glejser*.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan nilai toleransi yang $> 0,1$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel terikat (Y). Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan melakukan pengujian secara simultan menggunakan uji F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-samaterhadap variabel terikat. Dikatakan secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted Rsquares* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik (Ghozali, 2011).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dikatakan variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), stres kerja (X_2) dan loyalitas karyawan (X_3) serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average	Ket
Kompensasi (X_1)	3,37	2,95	3,11	Cukup Baik
Stres Kerja (X_2)	3,76	2,46	3,19	Cukup Baik
Loyalitas Karyawan (X_3)	3,80	3,40	3,55	Baik
<i>Turnover intention</i> Karyawan (Y)	3,38	3,72	3,54	Tinggi

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata – rata skor variabel kompensasi tertinggi sebesar 3,37 terdapat pada pemberian gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, artinya bagi karyawan kompensasi dianggap cukup baik dan sesuai dengan pekerjaan karyawan di perusahaan. Serta rata – rata skor terendah variabel kompensasi sebesar 2,95 terdapat pada pemberian tunjangan sesuai dengan kompetensi karyawan. Artinya karyawan yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang standar akan menerima tunjangan yang standar juga. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki rata – rata skor sebesar 3,11 yang artinya bahwa kompensasi sudah dianggap cukup baik oleh karyawan.

Analisis deskriptif menunjukkan nilai rata – rata variabel stres kerja tertinggi sebesar 3,76 terdapat pada adanya hubungan yang baik dalam menyampaikan persepsi antara sesama rekan kerja yang berarti hubungan antara sesama rekan berjalan lancar dan terjalin hubungan yang harmonis. Dan skor terendah variabel stres kerja sebesar 2,46 yang terdapat pada peran dan tugas dalam bekerja yang dinilai kurang baik karena ketidakjelasan tugas dan peran dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan merasa bingung dalam menjalankan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, stres kerja memiliki rata – rata skor sebesar 3,19 yang artinya bahwa stres kerja sudah dianggap cukup baik oleh karyawan.

Variabel loyalitas karyawan, skor tertinggi variabel loyalitas karyawan sebesar 3,80 terdapat pada keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan saat perusahaan mengalami kemajuan maupun kemunduran. Artinya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sudah baik karena adanya keinginan yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan untuk tetap setia bertahan dalam perusahaan terhadap apapun yang sedang dialami oleh perusahaan. Serta rata – rata skor terendah variabel loyalitas karyawan sebesar 3,40 terdapat pada kesempatan untuk belajar dan berkembang. Artinya, karyawan yang ada di dalam perusahaan merasa kesempatan belajar dan berkembang yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Rata – rata skor variabel loyalitas karyawan secara keseluruhan sebesar 3,55 berarti loyalitas karyawan di perusahaan secara keseluruhan dinilai baik oleh karyawan.

Variabel *turnover intention* memiliki rata – rata skor tertinggi variabel *turnover* karyawan sebesar 3,72 terdapat pada karyawan akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Berarti tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Serta rata – rata skor terendah variabel *turnover* karyawan sebesar 3,38 terdapat pada kecenderungan karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Artinya karyawan mulai sering berpikir akan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru yang sesuai. Dan rata – rata skor variabel *turnover* karyawan secara keseluruhan sebesar 3,54 hal ini berarti *turnover* karyawan di perusahaan secara keseluruhan dinilai tinggi oleh karyawan.

Uji Angket

Data yang telah dikumpulkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrument penelitian agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Sehingga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation		Keterangan
X _{1,1}	0,460		Valid
X _{1,2}	0,388		Valid
X _{1,3}	0,432		Valid
X _{1,4}	0,328		Valid
X _{2,1}	0,307		Valid
X _{2,2}	0,530		Valid
X _{2,3}	0,595		Valid
X _{3,1}	0,398	0,3	Valid
X _{3,2}	0,472		Valid
X _{3,3}	0,662		Valid
X _{3,4}	0,446		Valid
X _{3,5}	0,625		Valid
Y ₁	0,462		Valid
Y ₂	0,413		Valid
Y ₃	0,646		Valid
Y ₄	0,409		Valid

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi, stres kerja, loyalitas karyawan dan *turnover intention* karyawan menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *corrected item – total correlation* > 0,30. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,614	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,649		Reliabel
Loyalitas Karyawan (X ₃)	0,753		Reliabel
<i>Turnover intention</i> Karyawan (Y)	0,678		Reliabel

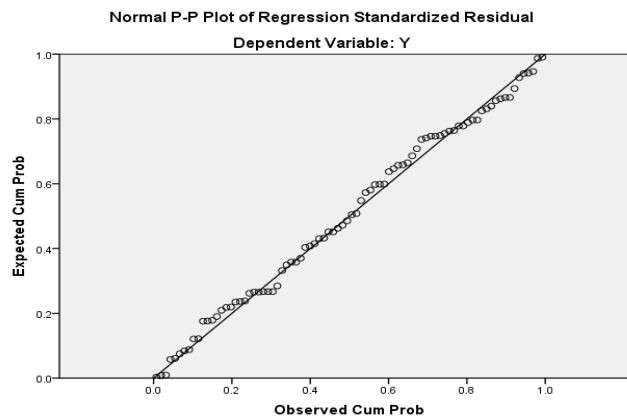
Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, stres kerja, loyalitas karyawan dan *turnover intention* karyawan menunjukkan setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* atau uji *one sample kolmogorov Smirnov* dengan nilai $KSZ > 0,05$.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Yang artinya variabel dalam instrumen penelitian ini normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

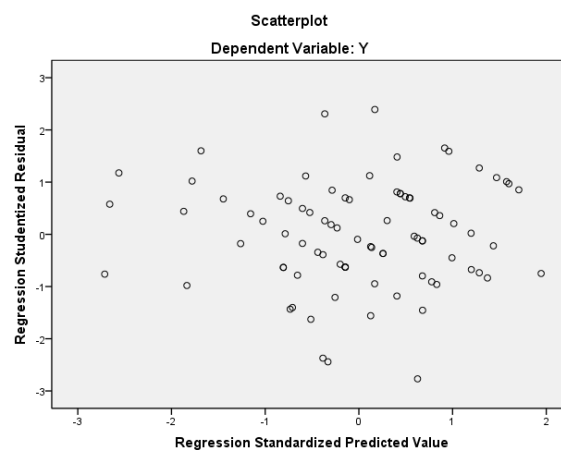
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z		Keterangan
Kompensasi (X_1)	1,612	0,05	Normal
Stres Kerja (X_2)	1,681		Normal
Loyalitas Karyawan (X_3)	1,046		Normal
<i>Turnover intention</i> Karyawan (Y)	0,942		Normal

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel menunjukkan hasil uji normalitas terhadap variabel kompensasi, stres kerja, loyalitas karyawan dan *turnover intention* karyawan memiliki nilai $KSZ > 0,05$. Sehingga dilihat dari grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual* dan tabel uji *one sample kolmogorov Smirnov*, berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini normal.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas, dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Instrumen Penelitian

Variabel	Sign		Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,850	0,05	Tidak Heterokedastisitas
Stres Kerja (X_2)	0,406		Tidak Heterokedastisitas
Loyalitas Karyawan (X_3)	0,457		Tidak Heterokedastisitas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya, dengan melihat grafik *scatterplot* dan tabel uji *glejser* berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolrc	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,642	1,557	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (X_2)	0,671	1,491	Tidak terjadi Multikolinieritas
Loyalitas Karyawan (X_3)	0,780	1,283	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi, stres kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,213	0,401	
X1	0,358	0,143	0,246
X2	0,310	0,089	0,335
X3	0,347	0,101	0,307

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,213 + 0,358 X_1 + 0,310 X_2 + 0,347 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut Nilai Konstanta (a) sebesar 0,213 yang berarti apabila apabila kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan nilainya adalah 0, maka *turnover* karyawan nilainya adalah 0,213 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,358 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,310 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan sebesar 0,347 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan loyalitas karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,347 satuan.

Uji Model (uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F.

Tabel 9. Uji Model (uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Ket
1	Regression	11,746	3	3,915	26,981	2,72	.000 ^a
	Residual	11,609	80	0,145			Berpengaruh dan
	Total	9,180	83				Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 26,981 lebih besar dari nilai F_{tabel} adalah 2,72 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima yang berarti secara bersama – sama kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana jika nilai *Rsquare* mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	0,503	0,484	0,38093

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,484. Hal ini berarti 48,4% *Turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan, sedangkan sisanya 51,6% *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependen (*turnover intention* karyawan).

Tabel 11. Uji Signifikan Secara Parsial

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	0,533		0,596	
X1	2,504	2,048	0,014	Berpengaruh dan Signifikan
X2	3,480		0,001	Berpengaruh dan Signifikan
X3	3,438		0,001	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2017

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi 2,504 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,014 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja 3,480 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas karyawan 3,438 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Artinya loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam menurunkan *turnover* karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Wiradaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanita dkk (2014), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Kompensasi mengenai perusahaan memberikan tunjangan sesuai kompetensi karyawan memiliki rata – rata skor terendah. Walau

Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Wiradaja Prima Kencana Pekanbaru (Layla Hafni dan Devi Diana Sari)

tunjangan yang diberikan perusahaan sudah dinilai cukup baik bagi para responden, namun menurut Sedarmayanti (2011:239) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Artinya Kompensasi yang diberikan perusahaan, harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tidak merasa sia – sia dalam bekerja. Tetapi, masih ada beberapakaryawan yang menerima tunjangan dengan jumlah yang tidak sesuai dengan pengalaman dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menyebabkan beberapakaryawan mengeluh dengan kompensasi yang diterima dengan alasan kompensasi yang diterima masih jauh dari harapan. Maka diperlukan perhatian dari perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dibidang masing-masing. Dengan ditingkatkannya kompensasi karyawan, diharapkan *turnover* karyawan akan menurun.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam menurunkan *turnover* karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel stres kerja yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriela dkk (2015), bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan stres kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah stres kerja.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Stres Kerja mengenai adanya peran dan tugas yang jelas dalam bekerja memiliki rata – rata skor terendah. Menurut Rivai, 2009:108, “Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.” Artinya, stres yang terjadi pada karyawan berhubungan dengan peran dan tugas yang tidak jelas yang menyebabkan karyawan kebingungan dalam bekerja dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Masih ada tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan oleh kasir sering kali digantikan oleh staff accounting. Sehingga saat terjadi kesalahan dalam menjalankan transaksi pembayaran manager accounting selalu menyalahkan kasir karena tidak diketahui kesalahan ini dilakukan oleh kasir ataupun accounting yang menggantikannya. Hal ini tentu mendorong timbulnya stres pada kasir yang disalahkan atas kesalahan yang belum tentu dilakukannya. Maka dari itu perusahaan sebaiknya tidak mencampurkan tugas dan tanggung jawab kasir kepada accounting / pihak lain agar ketika ditemukan kesalahan dalam transaksi pembayaran kasir dapat bertanggungjawabkan pekerjaannya

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan memiliki penilaian yang baik dalam *turnover* karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil regresi linear dan pengujian secara parsial (uji t) yang menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norita (2014), bahwa korelasi antara kompensasi dan loyalitas karyawan berlawanan yang artinya semakin tinggi kompensasi dan loyalitas karyawan maka tingkat *turnover* karyawan semakin rendah.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator Loyalitas Karyawan mengenai adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang memiliki rata – rata skor terendah. Menurut Utomo (2010), “Loyalitas karyawan dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian”. Artinya, ketika karyawan ingin belajar dan berkembang mereka akan merasa takut karena usaha yang dilakukan untuk perusahaan akan menjadi sia-sia dikarenakan kurang perhatian dari perusahaan. Seperti halnya masih ada karyawan yang sudah lama bekerja namun tidak mendapatkan promosi jabatan, karena perusahaan menganggap karyawan tersebut tidak mampu, padahal jika diberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan yang telah bekerja lama pastinya mereka akan lebih mampu dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan apa saja yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dan juga memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan secara adil agar karyawan dapat secara loyal bekerja pada perusahaan.

PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai yang positif dan signifikan. Artinya apabila variabel Kompensasi yang dimiliki perusahaan semakin baik, maka *turnover* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru juga akan menurun.

Variabel stres kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya apabila karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja, maka *turnover* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru juga akan menurun.

Begitu juga halnya variabel loyalitas karyawan, memiliki nilai yang positif dan signifikan. Artinya, apabila loyalitas karyawan semakin baik, maka *turnover* karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru juga akan menurun.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka diajukan saran–saran sebagai berikut: Untuk mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi sebaiknya perusahaan menyesuaikan kompensasi yang diberikan, agar sesuai dengan kemampuan karyawan dibidang masing-masing.

Perusahaan hendaknya memperhatikan berbagai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terhindar dari stres dan dapat bekerja dengan baik dan untuk menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi sebaiknya perusahaan tidak mencampurkan tugas dan tanggung jawab kasar kepada accounting / pihak lain agar ketika ditemukan kesalahan dalam transaksi pembayaran kasar dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

Dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan apa saja yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dan juga memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan secara adil agar karyawan dapat secara loyal bekerja pada perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifiyani, Arlich, Hesti, 2012, *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satra Abadi Yogyakarta)*, Jurnal nominal, Vol. 1 No. 1
- Dewi, Arin, Putriani, dkk, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover intention (studi kasus pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 2.
- Dwipayoga, Kadek Suhendra Wina. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali*. eJurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 2 No. 2
- Gabriela, Syahronica. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 20 No 1 (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, SP Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, edisiketiga. Jakarta.
- Jusuf, H. 2010. *Tingkat Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*
- Kumar, R., C.Ramendran, dan P.Yacob. 2012. *A Study on Turnover Intention In Fast Food Industry : Employees, Fit to The Organizational Culture and The Important of Their Commitment*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol 2 (5) : 9-42.
- Mangkuprawira, Sjafridan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norita. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda*. (ejurnal.untag-smd.ac.id)
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. (eprints.undip.ac.id)
- Sukamto, Harwin, dkk, 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 2 (2)
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Perdana Media Group
- Utomo, B. 2010. *Menentukan Faktor – Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. P*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol 7 (2) :171-188.
- Yanita, Poni, dkk, 2014, *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK)*, Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik, Vol. 2 (3)