

**DAMPAK KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. SINARMAS MULTIFINANCE  
CABANG BIMA**

**Mistar<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>**

*E-mail: [mistar.stiebima@gmail.com](mailto:mistar.stiebima@gmail.com)*

*Program Studi Manajemen, STIE Bima, Program Studi Manajemen, STIE Bima.  
Kota Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.*

*Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima*

**Abstrak**

*Penelitian bertujuan untuk mengetahui Dampak Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis, diduga terdapat pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima, secara parsial maupun simultan. selanjutnya data kuesioner yang diperoleh dari 52 orang responden, dianalisa dengan Regresi Linier Berganda. Hasil anailisa regresi menunjukkan bahwa; Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover intention. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover intention, uji korelasi, bahwa hubungan Kompensasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention berada pada tingkat hubungan sedang. Uji Determinasi bahwa pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention berada pada pengaruh yang rendah. Uji F bahwa ketiga variabel bebas yang diuji berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hasil uji-t menunjukkan kompensasi dan Budya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Budaya Organisasi; Stres Kerja; Turnover Intention.*

**ABSTRACT**

*The study aims to determine the Impact of Compensation, Organizational Culture, and Work Stress on Turnover Intention at PT. Sinarmas Multifinance Bima Branch, both partially and simultaneously. Hypothesis, it is suspected that there is an influence of Compensation, Organizational Culture, and Work Stress on Turnover Intention at PT. Sinarmas Multifinance Bima Branch, partially or simultaneously. Then questionnaire data obtained from 52 respondents were analyzed by Multiple Linear Regression. The results of the regression analysis show that; Work compensation and stress have a positive effect on turnover intention. Organizational culture has a negative effect on Turnover intention, correlation test, that the relationship of Compensation, Organizational Culture and Work Stress towards Turnover Intention is at a moderate level of relationship. Determination Test that the effect of Compensation, Organizational Culture, and Work Stress on Turnover Intention is at a low influence. F test that the three independent variables tested affect Turnover Intention. The t-test results showed that compensation and organizational budget had no significant effect on Turnover Intention. Job Stress has a significant effect on Turnover Intention.*

**Keywords:** *Compensation; Organization Colture; Job Stress; Turnover Intention.*

## **PENDAHULUAN**

Sinarmas adalah perusahaan, aktif dalam 6 pilar bisnis: Pulp & Paper, Agribisnis & Makanan, Jasa Keuangan, Pengembang & Real Estate, Komunikasi & Teknologi dan Energi & Infrastruktur. Semua bisnis ini dikelola secara independen tetapi berbagi sejarah dan nilai perusahaan yang sama. Dari 6 (enam) pilar bisnis yang dikelola tersebut, yang dikembangkan di Kantor Cabang Bima dan Dompu ada 3 (tiga) pilar yaitu: Perbankan, Ausransi, dan Multifinance.

PT. Sinarmas Multifinance berkomitmen terhadap standar bisnis, lingkungan dan sosial tertinggi untuk pertumbuhan inklusif yang berkelanjutan. Sinarmas mengekspresikan tanggung jawab yang dirasakan terhadap karyawan, mengambil inisiatif penting dalam pendidikan dan perawatan kesehatan. Berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia, bisnisnya telah memberikan kontribusi yang kuat terhadap ekonomi nasional.

Dalam menjalankan fungsinya ini, PT. Sinarmas Multifinance menerapkan Visi “pendekatan yang seimbang terhadap tiga pilar keberlanjutan yaitu; 1) ekonomi, 2) lingkungan dan 3) sosial.

Dalam mewujudkan visi, PT. Sinarmas Multifinance membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan fungsinya. Dalam operasionalnya berbagai hal yang ditemui seperti kompleksitas tugas yang dilaksanakan karyawan. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu, tenaga, serta pikiran dengan sebaik-baiknya. Karyawan harus menumbuhkan prinsip menghargai “waktu”. “Waktu adalah kesempatan, waktu adalah Kerja”.

Sebagian karyawan kurang memiliki tanggung jawab pada organisasi. Kadang mereka mengeluh dan malas dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa karyawan memiliki keinginan (*turnover intention*) untuk mengunduran diri dari organisasi.

Budaya organisasi yang ada pada PT. Sinarmas Multifinance yang dapat mendukung terciptanya iklim organisasi untuk tercapainya tujuan yang efektif dan efisien belum terbentuk dengan baik. Praktik bisnis didasarkan pada akuntabilitas, transparansi, menghormati kepentingan pemangku kepentingan dan perilaku etis”. Dengan visi dan tujuan bisnis yang mulia, selayaknya PT. Sinarmas Multifinance harus menanamkan prinsip-prinsip kerja yang baik yang dijadikan sebagai budaya yang dilestarikan.

Selain itu PT. Sinarmas Multifinance dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan, kinerja, dan loyalitas karyawan, memberikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, insentif, dan bonus. Bonus diberikan pada bagian tertentu saja seperti bagian Marketing, penagihan (panding) dan surveyor. Tentu saja penetapan bagian yang diberikan bonus berdasarkan pertimbangan beban, resiko, serta tanggung jawab dari bagian tersebut. Menurut sebagian karyawan, kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja.

Salah satu permasalahan yang dihadapi karyawan adalah stres dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menimpuknya beban kerja, kesulitan dalam merealisasikan tujuan perusahaan merupakan fenomena yang dapat menimbulkan stres kerja. Handoko (2011: 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sebelumnya Handoko (199) menyatakan berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan emosional.

Berdasarkan latarbelakang yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Dampak Kompensasi terhadap *Turnover Intention* PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Bima.
2. Untuk mengetahui Dampak Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Bima.
3. Untuk mengetahui Dampak Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Bima.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Turnover Intention***

#### **Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Harnoto (2002) dalam Nasution (2017), *turn over intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan Harnoto (2002), dan Mobley (2000), menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi. Kemudian Booth dan Hamer(2007), mengartikan *turn over intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Kemudian Melky (2015) *turn over intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

*Turnover Intention*. Menurut (Deborah, 2008) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku turnover (Widayati dan Yunia. 2016).

Putrianti, dkk (2014); *Turnover* dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (voluntary turnover) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (avoidable) dan yang tidak dapat dihindari (unavoidable) perusahaan.

Menurut Suwandi dan Indriantoro (2003:3), turnover dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu dalam Putrianti, dkk (2014)

1. Voluntary turnover yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. Voluntary turnover dapat dibedakan menjadi dua :

a. Avoidable turnover (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.

b. Unavoidable turnover (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

2. Involuntary turnover dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. Involuntary turnover diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena lay off

Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnoverintention* adalah adanya keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk keluar dari anggota organisasi di mana karyawan tersebut bekerja.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *TurnoverIntention***

Ade beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang keluar dari pekerjaan (perusahaan) sebagaimana dikutip dari Paulus dan Winoto (2015) dalam (Hasibuan,2007) antara lain :

1. Mengurus Orang tua
2. Kesehatan yang kurang Baik
3. Suasana lingkungan kerja yang kurang cocok

4. Kesempatan promosi yang tidak ada
5. Perlakuan yang tidak adil
6. Balas jasa yang terlalu rendah
7. Mendapat pekerjaan yang lebih baik

Menurut Siagian dalam Paulus dan Winoto (2015) berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah :

1. Tingginya stres kerja dalam perusahaan,
2. Rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta
3. Kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan.

#### **Indikasi Terjadinya *Turnover Intention***

Menurut Harnoto (2002:2) dalam "*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya." Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan sebagai berikut : (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html>).

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Prapti et al., 2004 dalam (Ajiputra. 2016) Penyebab terjadinya *turnover intention* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor intrinsik antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan komunikasi, dan faktor individual seperti orientasi kognitif atau afektif karyawan, dan ketidakamanan kerja.

#### **Dimensi *Turnover Intention***

Adapun yang dijadikan dimensi *Turnover Intention* adalah : Fuad Mas'ud (2004).

1. Sering berfikir keluar dari pekerjaan/perusahaan sekarang.
2. Meninggalkan pekerjaan/perusahaan tahun depan.
3. Tidak memiliki rencana tetap tinggal di perusahaan ini.
4. Tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

#### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Kompensasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Mathis dan Jackson (2006:118) menyatakan bahwa, "kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya" (dalam Arin Dewi Putrianti, dkk, 2014).

Handoko (2011: 155) menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Berikut ini akan diberikan beberapa batasan dari pengertian kompensasi dari beberapa ahli manajemen sumber daya manusia.

#### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Mubarak (2017:93)- "Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi". Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi,

bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi dalam mempekerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan kinerja setiap individu.

Kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Widayati dan Yunia; 2016).

Panggabean 2002 (Sutrisno;181); kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sostrohadiwiryono (2003;181)- Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (dalam Yuniarsih, 2009;125).

### **Strategi Kompensasi**

Keputusan kompensasi harus dipandang secara strategis. Karena begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktivitasnya, maka sangat penting bagi manajemen puncak dan eksekutif SDM untuk memandang kesesuaian strategis antara kompensasi dengan tujuan dan strategi perusahaan (Mubarok (2017;94).

Divisi yang umum bertanggungjawab atas kompensasi adalah unit SDM dan manajer. Unit SDM bertanggungjawab dalam hal :

1. Mengembangkan dan mengadministrasikan sistem kompensasi;
2. Mengadakan evaluasi pekerjaan dan survei gaji; dan
3. Mengembangkan struktur gaji/upah dan kebijakannya.

Sementara manajer bertanggungjawab dalam hal:

1. Berusaha menyesuaikan kinerja dengan imbalan
2. Merekomendasikan tingkat gaji dan peningkatan berdasarkan arahan dari SDM: dan.
3. Mengevaluasi Turnover Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima untuk tujuan kompensasi.

Menurut Mubarok (2017;95)- mendesain kompensasi untuk organisasi menuntut pengetahuan dari masalah-masalah strategis yang dihadapi organisasi dan budaya organisasi

Jadi menentukan bentuk desain kompensasi yang diterapkan dalam organisasi sangat berpegang teguh pada pemahaman dari situasi dan kondisi yang terjadi dalam suatu organisasi tersebut. Artinya bahwa desain kompensasi antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain akan berbeda tergantung permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

### **Aspek Perilaku dalam Pemberian Kopenisasi**

Menurut Mubarok (2017;95)- aspek Perilaku dalam Pemberian Kopenisasi mempengaruhi seluruh jenis kompensasi yang ada. Kebanyakan orang yang bekerja pada organisasi untuk mendapatkan imbalan atas usahanya, kecuali orang yang bekerja pada organisasi yang bersifat sukarela. Orang bekerja untuk mendapatkan nilai yang adil sebagai bentuk kompensasi dari usahanya. Imblan tersebut dapat berupa ; gaji pokok, gaji variabel, atau tunjangan, sebagai batasan dimana Karyawani merasa sudah menerima nilai yang adil, yang kadang mempengaruhi kinerja mereka, dan bagaimana mereka memandang pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Kompensasi berfungsi sebagai vaktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik,

karyawan akan berusaha bekerja lebih baik (dalam Yuniarsih, 2009;125).

Selanjutnya Mobarok menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yang berkaitan dengan aspek perilaku dalam pemberian kompensasi antara lain :

1. Konsep Kesetaraan  
Dimensi kesetaraan meliputi :
  - a. Keadilan prosedural
  - b. Keadilan distribusi kompensasi
  - c. Keterbukaan gaji
  - d. Kesetaraan eksternal
2. Pentingnya Kesetaraan dan Aktivitas Kompensasi

Konsekuensi dari program kesetaraan kompensasi adalah individu-individu akan lebih tertarik dan mengambil pekerjaan dalam organisasi, sehingga Karyawan tidak mempersoalkan tentang kesetaraan. Loyalitas menjadi lebih tinggi, berkurangnya tingkat keluar-masuk Karyawan, komitmen yang lebih tinggi dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja organisasi. Jika para Karyawan percaya bahwa mereka digaji dengan adil, maka akan saling berbagi sejalan dengan pertumbuhan organisasi. Organisasi juga harus memiliki kebijakan, prosedur, dan dukungan sistem administratif yang terkait dengan pekerjaan serta tidak dimanipulasi dengan sikap pilihan personal (pilih kasih) dari atasan.

Jika organisasi berkeinginan berkompetisi secara efektif dalam pasar tenaga kerja, maka menjadi penting bagi organisasi memiliki kesetaraan eksternal. Kini, semakin banyak terjadi perusahaan mengalami kesulitan menarik dan mempertahankan tenaga kerja dengan keterampilan yang diperlukan untuk berkompetisi dalam pasar global. Perusahaan secara reguler atas data gaji eksternal dan memperbaharui struktur gaji internal merupakan suatu yang diperlukan untuk memastikan kesetaraan eksternal dibanyak organisasi.

### **Dimensi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012) dalam jurnal Catur Widayati dan Yolanda Yunia – “kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*Direct Compens*

*ation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)”.

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah berupa:
  - a. Gaji atau upah
  - b. Insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) berupa :
  - a. Tunjangan hari raya,
  - b. Fasilitas kantor,
  - c. Pakaian dinas,
  - d. Mushala,
  - e. Olahraga, dan
  - f. Darmawisata.

### **Budaya Organisasi**

#### **Pengertian Budaya Organisasi**

Kenyataan (*truth*) yang terjadi dalam dunia organisasi/perusahaan adalah setiap organisasi memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dari organisasi lainnya. Hal ini dipertegas oleh ahli manajemen Siagian (1987) – setiap organisasi memiliki kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya dijelaskan bahwa kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang dan mapan.

Yang dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain salah satunya adalah “budaya” yang selanjutnya disebut dengan “budaya organisasi”. Dengan demikian setiap orang yang tergabung atau yang ingin bergabung dalam suatu organisasi tertentu perlu memahami budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut. Hal ini penting karena dengan memahami budaya yang dimiliki oleh organisasi, maka akan dapat memberikan gambaran tentang prinsip dasar yang berlaku dalam organisasi tersebut, pemaknaan terhadap nilai sebuah pengorbanan karyawan.

Budaya Organisasi menurut Robbins dalam (Widayati dan Yunia; 2016) mendefinisikan bahwa “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.

Faktor Pembentuk Budaya Organisasi

Berikut enam komponen budaya kerja seperti disarikan dari [Hbr.org](http://Hbr.org).

1. Visi
2. Nilai
3. Praktik
4. Karyawan
5. Narasi
6. Tempat

Dimensi Budaya organisasi

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Sopiah, 2008) bahwa yang menjadi karakteristik utama Budaya Organisasi adakuduh antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko..
2. Perhatian kehalang rinci.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

### **Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Siagian (2008:300)-stres adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Mangkunegara (2006:157)-stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Luthans (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Sedangkan Robbins dan Judge (2009) dalam Muhammad Irfan Nasution mendefinisikan Stres sebagai berikut "*Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resources related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*".

Menurut Robbins & Judge (2012) (dalam Khaidir; 2016)-Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Jadi stres adalah keadaan fisik dan psikis seseorang atas respon dari ketidakmampuan untuk melaksanakan atau menerima kondisi yang ada, seperti tidak mampu melaksanakan beban kerja yang ditugaskan, lingkungan yang kurang representatif.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Stres Kerja**

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal (AnggitAstianto; 2014):

##### 1. Dari pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

2. Dari luar pekerjaan.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.

**Upaya mengatasi Stres Kerja**

Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian : (Siagian:2008:301-302).

*Pertama*, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal "*bornout*" suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif.

*Kedua*, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang penting di amati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu

terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Bagian keKaryawanian (*Human Resources Developmen*) dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil meliputi antara lain (Siagian, 2008; 302).

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres,
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres,
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu,
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres,
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya,
6. memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini,
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakan,
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Jelaslah bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama bagian keKaryawanian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

**Dimensi Stres Kerja**

Streskerja adalah kondisi ketegangan karyawan PT. SINARMAS MULTIFINANCE Kota Bima yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Indikator atau dimensi stres kerja adalah (Astianto;2014)

1. Psikologis, meliputi:
  - a. Cepattersinggung
  - b. Tidak komunikatif
  - c. Banyak melamun
  - d. Lelah mental
2. Fisik meliputi :
  - a. Meningkatkan detak jantung
  - b. Meningkatkan tekanan darah
  - c. Mudah lelah secara fisik
  - d. Pusing
  - e. Sulit tidur
3. Perilaku meliputi :
  - a. Merokok berlebihan
  - b. Menunda pekerjaan
  - c. Perilaku sabotase
  - d. Pola makan tidak teratur

**METODE PEELITIAN**

**Populasi dan Sampel**

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima yang berjumlah 65 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu sebanyak 56 orang yang diambil dengan menggunakan rumus slovin.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Proportional stratified random sampling*. *Proportional stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan strata dengan pertimbangan bahwa setiap strata diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Adapun perhitungan sampel strata dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 1.** Perhitungan Sampel Berstrata

N O	PEND	N	PERHITUNGA N	n
1	SMA	23	$n = \frac{23}{65} \times 54$	19
2	Diploma	6	$n = \frac{6}{65} \times 52$	5
3	Sarjana	35	$n = \frac{35}{6} \times 52$	29
5	TOTAL	65		54

Sumber : Data Sekunder, 2018.

Dari perhitungan sebagai mana terlihat pada tabel di atas bahwa yang

dijadikan sampel adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 Orang, Diploma sebanyak 5 Orang dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 29 Orang.

**Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpuln data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan pada subyek terkait dengan topik penelitian.

**Pengukuran Variabel**

Setelah dilakukan uji Validitas, reliabilits dan uji asumsi klasik (Uji Normalitas Data, Heteroskedastisitas, dan uji Multikolinieritas), maka selanjutnya dilakukan analisa sebagai berikut : dengan berpedoman pada tatak ara analisis SPSS 17.0 (Wiyono; 2011).

**1. Analisa Regresi Berganda**

Untuk mencari parameter dan konstata serta nilai-nilai F<sup>-hitung</sup> dan t<sup>-hitung</sup>, maka akan digunakan bantuan komputer Program SPSS versi 16.00 for windows

Uji regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), dan Budaya organisasi (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>3</sub>), terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover intention*

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

X<sub>3</sub> = Stres Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari Kompensasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari Budaya organisasi

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari Stres Kerja

a = Konstanta atau besarnya *Turnover Intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima pada saat Kompensasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai 0 (nol)

e = Tingkat Kesalahan (stadar error)  
= 0,05 (5%)

2. Uji Hipotesis

a. Uji-F

UjiF

dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas; Kompensasi ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. UjiF (uji Simultan) yaitu menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas ; Kompensasi ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat *Turnover intention* (Y).

Rumus uji F

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover intention* (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover intention* (Y).

Untuk menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  (dengan probabilitas tingkat kesalahan 5% pada  $df = (n-k)$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel dan  $k$  merupakan jumlah variabel. Jika teridentifikasi nilai :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ; maka ketiga dari variabel bebas “Kompensasi ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ )” tidak berpengaruh terhadap variabel terikat *Turnover intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima (Y)

$F_{hitung} > F_{tabel}$  ; maka ketiga atau salah satu dari variabel bebas “Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ )” berpengaruh terhadap variabel terikat *Turnover intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima (Y), maka dilanjutkan uji parsial atau uji t.

b. Uji-t

Jika pada uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , akan dilanjutkan dengan uji t. Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya organisasi

( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima (Y). Uji t (uji parsial) yaitu menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Pengujian statistik  $t_{test}$  dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hit}$ . Dengan  $t_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$ , dengan  $DK = n-k-1$  dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel bebas.

Jika  $t_{hit123} \geq t_{tab}$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dan ada pengaruh signifikan diantara kedua variabel yang diuji.

Jika  $t_{hit123} < t_{tab}$  ; maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen tidak dapat menerangkan variabel dependen dan tidak ada pengaruh signifikans diantara kedua variabel yang diuji.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian Uji Validitas**

Adapun hasil uji validitas variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.** Uji Validitas Instrumen Kompensasi

No.	Kompensasi ( $X_1$ )	r-tab
1	0,650**	0,30
2	0,602**	0,30
3	0,541**	0,30
4	0,575**	0,30
5	0,556**	0,30
6	0,579**	0,30
7	0,657**	0,30
8	0,699**	0,30
9	0,696**	0,30
10	0,717**	0,30

Sumber : Data Primer diolah , 2019.

Dari hasil uji validitas (r-hitung) pada tabel 3 di atas selanjutnya dibandingkan dengan r-tab. (0.30) dengan ketentuan jika r-hit lebih besar r-tab. (r-hit > r-tab.), maka instrumen tersebut dikatakan valid. Jika r-hit lebih kecil r-tab. (r-hit < r-tab.), maka instrumen

No.	X <sub>3</sub>	r-tab
1	0,784**	0,30
2	0,750**	0,30
3	0,872**	0,30
4	0,683**	0,30
5	0,558**	0,30
6	0,178**	0,30
7	0,569**	0,30
8	0,527**	0,30
9	0,569**	0,30
10	0,327*	0,30
11	0,455**	0,30
12	0,728**	0,30
13	0,800**	0,30

tersebut dikatakan tidak valid. Setelah dibandingkan nilai r-hitung dengan r-tab. maka instrumen penelitian yang digunakan dari 10 pertanyaan adalah valid (r-hit. > 0.30).

**Tabel 4.** Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	r-tab
1	0,710**	0,30
2	0,688**	0,30
3	0,720**	0,30
4	0,549**	0,30
5	0,725**	0,30
6	0,763**	0,30
7	0,791**	0,30
8	0,735**	0,30

No.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	r-tab
1	0,710**	0,30
2	0,688**	0,30
3	0,720**	0,30
4	0,549**	0,30

5	0,725**	0,30
6	0,763**	0,30
7	0,791**	0,30
8	0,735**	0,30

Sumber : Data Primer diolah , 2019.

Dari hasil uji validitas (r-hitung) pada tabel 4 di atas selanjutnya dibandingkan dengan r-tab. (0.30) dengan ketentuan jika r-hit lebih besar r-tab. (r-hit > r-tab.), maka instrumen tersebut dikatakan valid. Jika r-hit lebih kecil r-tab. (r-hit < r-tab.), maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Setelah dibandingkan nilai r-hitung dengan r-tab. maka instrumen penelitian yang digunakan dari keempat (4) variabel penelitian tersebut terdapat satu (1) pertanyaan tidak valid yaitu pertanyaan keenam (6) dari variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan instrumen lainnya adalah valid (r-hit. > 0.30).

**Tabel 5.** Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah , 2019

Dari hasil uji validitas (r-hitung) pada tabel 5 di atas selanjutnya dibandingkan dengan r-tab. (0.30) dengan ketentuan jika r-hit lebih besar r-tab. (r-hit > r-tab.), maka instrumen tersebut dikatakan valid. Jika r-hit lebih kecil r-tab. (r-hit < r-tab.), maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Setelah dibandingkan nilai r-hitung dengan r-tab. maka instrumen penelitian yang digunakan dari 13 pertanyaan adalah valid (r-hit. > 0.30).

**Tabel 6.** Uji Validitas Instrumen *Turnover Intention*

No.	Y	r-tab
1	0,715**	0,30
2	0,629**	0,30
3	0,703**	0,30
4	0,690**	0,30
5	0,761**	0,30

Sumber : Data Primer diolah , 2019

Dari hasil uji validitas (r-hitung) pada tabel 6 di atas selanjutnya dibandingkan dengan r-tab. (0.30) dengan ketentuan jika r-hit lebih besar r-tab. (r-hit > r-tab.), maka instrumen tersebut

dikatakan valid. Jika  $r\text{-hit} < r\text{-tab.}$  (  $r\text{-hit} < r\text{-tab.}$  ), maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Setelah dibandingkan nilai  $r\text{-hitung}$  dengan  $r\text{-tab.}$  maka instrumen penelitian yang digunakan dari 5 pertanyaan adalah valid ( $r\text{-hit.} > 0.30$ ).

**Uji Reliabilitas**

Adapun hasil uji validitas variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas Instrumen

VARIABEL	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	,829	10
Budaya Organisasi	,857	8
Stres Kerja	,868	12
Turnover Intention	,711	5

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel yang diteliti lebih besar dari 0,60. Artinya keempat variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas data

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah model berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Teknik pengambilan kesimpulan sebagai berikut : apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data yang diperoleh berdistribusi normal.

**Tabel 8.** Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,297

Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,844
Asymp. Sig. (2-tailed)		,474

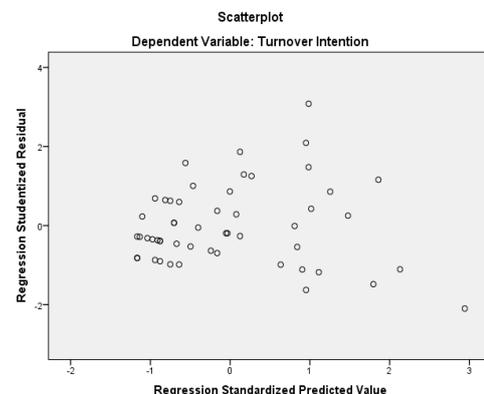
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji di atas maka diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.474 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dan selanjutnya dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (*keeratan*) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ).

Berdasarkan uji regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Asumsi Klasik  
Multikolinieritas  
Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Stres Kerja	Kompensasi	Budaya organisasi
Correlations	Stres Kerja	1,000	<b>,260</b>	-,400
	Kompensasi	<b>,260</b>	1,000	-,283
	Budaya organisasi	<b>-,400</b>	-,283	1,000
Covariances	Stres Kerja	,001	,000	-,001
	Kompensasi	,000	,001	,000
	Budaya organisasi	-,001	,000	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Korelasi Stres Kerja dengan Kompensasi sebesar 0,260; Korelasi Stres Kerja dengan Budaya organisasi sebesar -0,400; Korelasi Budaya Organisasi dengan Kompensasi sebesar -0,283. Ketiga Variabel Bebas tersebut memiliki nilai ( $r_{hit} < 0,60$ ), artinya tidak terjadi multikolinieritas. Oleh karena itu dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

## PEMBAHASAN

Dari hasil pendistribusian kuesiner terhadap 56 orang responden Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bimahanya 52 orang responden telah mengembalikan kuesioner jawaban mereka, adapun hasil analisis Regresi, Korelasi, Determinasi, Uji F, dan Uji Student (Uji-t) dengan menggunakan bantuan Computer Program SPSS versi 20, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Analisa Regresi

**Tabel 10. Hasil  
Analisa Koefisien**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,040	1,644		2,457	,018
Kompensasi	,030	,036	,115	,834	,408
Budaya Organisasi	-,038	,042	-,131	-,902	,371
Stres Kerja	,104	,032	,468	3,242	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel Coeficients di atas maka diperoleh nilai :

$$b_0 = 4,040$$

$$b_1 = 0,030$$

$$b_2 = -0,038$$

$$b_3 = 0,104$$

Nilai-nilai tersebut selanjutnya dimasukan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,040 + 0,030X_1 + (-0,038)X_2 + 0,104X_3$$

$$Y = 4,070$$

Jadi dari persamaan tersebut bahwa besarnya *Turnover Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima adalah sebesar 4,070.

Dari angka-angka dalam persamaan tersebut juga dapat dijelaskan sebagai berikut :

$b_0 = 4,040$  ; angka ini menunjukkan besarnya *Turnover Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima pada saat Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), yaitu sebesar 4,040 Kriteria.

$b_1 = 0,030$  ; angka ini menunjukkan besarnya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover*

*Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima pada saat Budaya Organisasi, dan Stres Kerja bernilai 0 (nol), yaitu sebesar 0,030 kriteria. Artinya setiap perubahan 1 kriteria pemberian kompensasi, maka akan menimbulkan *Turnover Intention* (Y) Karyawan sebesar 0,030 kriteria.

$b_2 = -0,038$ ; angka ini menunjukkan besarnya pengaruh Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima pada saat Kompensasi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), yaitu sebesar -0,038. Artinya setiap perubahan 1 kriteria Budaya Organisasi ( $X_2$ ), maka akan menurunkan atau mengurangi *Turnover Intention* (Y) Karyawan sebesar 0,038 kriteria.

$b_3 = 0,104$ ; angka ini menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima pada saat Kompensasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai 0 (nol), yaitu sebesar 0,104. Artinya setiap perubahan 1 kriteria Stres Kerja, maka akan menimbulkan atau menambah *Turnover Intention* (Y) Karyawan sebesar 0,104 kriteria.

## 2. Uji korelasi

Berdasarkan analisis data, maka nilai korelasi hubungan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) dari karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 11.** Nilai Korelasi dan Determinasi dari variabel Penelitian  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 <sup>a</sup>	,182	,131	1,337

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja,

Kompensasi, Budaya Organisasi.

Dari tabel *Model Summary* di atas diperoleh nilai R sebesar 0,427. Angka ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. Berdasarkan tabel Model Summary di atas diperoleh R = 0,427 (42,70%) berada pada tingkat hubungan sedang.

**Tabel 12.** Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

## 3. Uji Determinasi

Berdasarkan analisa data *Model Sumari* pada tabel 5....., maka diperoleh nilai Determinasi atau kuatnya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima sebesar 0,182 atau 18,2%, sedangkan 0,818 (1 – 0,182) atau 81,8% (100% - 18,2%) dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini tidak diteliti dan dianggap tetap/tidak berubah (*ceteris paribus*).

## 4. Uji-F

**Tabel 13.** Nilai F-Hitung ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
Regression	19,142	3	6,381	3,568	,021 <sup>b</sup>
Residual	85,839	48	1,788		
Total	104,981	51			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres

Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi

Dari tabel anova diatas diperoleh nilai  $F_{hit}$  3,568 dan nilai signifikansi 0,021. Jadi Nilai signifikansi  $0,02 < 0,05$ , jadi bahwa ketiga variabel bebas yang diuji yaitu Kompensai ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Stres kerja memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention, atau minimal ada 1 (satu) variabel bebas yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Multifinance Cabang Bima

5. Uji-t

Adapun hasil uji-t dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 14.** Nilai t-hitung

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,040	1,644		2,457	,018
Kompensasi	,030	,036	,115	,834	,408
Budaya Organisasi	-,038	,042	-,131	-,902	,371
Stres Kerja	,104	,032	,468	3,242	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel Coefisients di atas diperoleh :

$t_{hit 1} = 0,834$  dengan nilai sig. 0,018 ; jadi nilai sig.  $< \partial$  atau  $0,02 < 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$t_{hit 2} = -0,902$  dengan nilai sig. 0,408; jadi nilai sig.  $> \partial$  atau ( $0,408 > 0,05$ ) artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

$t_{hit 3} = 3,242$  dengan nilai sig. 0,002; jadi nilai sig.  $< \partial$  atau ( $0,002 < 0,05$ ) artinya terdapat pengaruh yang signifikan Stres kerja ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dari hasil analisa data dan pembahasan di atas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. Pemberian kompensasi yang terus naik tetapi belum memenuhi standar pemenuhan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan tetap berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut (*Turnover Intention*).
2. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. Penerapan budaya organisasi yang baik akan mampu mengurangi

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

- keinginan keluar (*Turnover Intention*) karyawan.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima. Karyawan yang mengalami peningkatan stres kerja akan cenderung meningkat keinginan keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan.

### **Saran**

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka di sini dapat diberikan beberapa saran terkait dengan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada khususnya PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dan umumnya pada organisasi atau perusahaan agar memberikan kompensasi yang memenuhi standar kelayakan kebutuhan hidup karyawan dan mengedepankan nilai-nilai keadilan.
2. Diharapkan kepada khususnya PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dan umumnya pada organisasi atau perusahaan agar dapat menjaga dan melestarikan budaya organisasi sebagai pijakan yang jelas bagi setiap karyawan.
3. Diharapkan kepada khususnya PT. Sinarmas Multifinance Cabang Bima dan umumnya pada organisasi atau perusahaan agar dapat membantu karyawan dalam mengatasi stres kerja, karena kalau karyawan mengalami stres dan tidak mampu mengatasinya, maka karyawan akan sangat besar kecenderungan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anis Indriani, NiNyomanYuliantini, IWayanBagia. (2016). Volume 4, *Pengaruh Stres Kejadian Budaya Kerja terhadap turnover karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.
- Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Arin Dewi Putrianti, Djahur Hamid, M. Djudi Mukzam, Vol. 12 no. 2. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Catur Widayati dan Yolanda Yunia. (2019). Vol. 8 NO. 2., *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mercu Buana.
- E.Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Penerbit In Media, Bogor.
- Gendro Wijoyo, 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM. Yogyakarta.
- H.Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cetakan ke-4. Prenadamedia Group. Jakarta.
- H. Melayu S. P. Hasi Buan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- I Gede Nanda Wiguna Arta, Ida Bagus Ketut Surya. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention* pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 8, 2017:4156-4184.
- Khaidir, Muhammad & Tinik Sugiati. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* Studi Pada

- Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), h. 175-184.
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Mirza Setyawan Aji Putra, Ahyar Yuniawan. 2016. *Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-15 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792.
- Muhammad Irfan Nasution. (2017). Volume VII.No.3. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerjasama, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention* *Medical Representative*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Medan.
- Muhammad Khaidir, Tinik Sugiati, Vol. 4 No. 3. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. (Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*. Universitas Lambung Mangkurat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior (13th Edition)*, USA: Pearson International Edition, Prentice –Hall.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama.. PT. Asdi Mahasatya*. Jakarta.
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. Andi Offset.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan Belas, BPFE. Yogyakarta.
- Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Widayati dan Yunia. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover*. *Jurnal Manajemen*/Volume XX, No. 03, Oktober 2016.
- Eka Utami. (2017). <https://www.qerja.com/journal/view/7555-enam-faktor-pembentuk-budaya-perusahaan/2/>
- Nita Afrida November. (2013). <https://www.scribd.com/doc/181417212/Artikel-Budaya-Organisasi-dan-Produktivitas-Kerja-docx>.  
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/turnover-intentions-definisi-indikasi.html>  
<http://eprints.ums.ac.id/39061/8/BAB%202.pdf>