



**ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA USAHA KECIL  
DI KECAMATAN PURWOKERTO SELATAN  
KABUPATEN BANYUMAS**

P. Edi Sumantri <sup>1)</sup>, Irwan Susanto<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Dosen Fak Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto  
e-mail: [mantriuwk67@yahoo.co.id](mailto:mantriuwk67@yahoo.co.id)

<sup>2)</sup> Dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto  
[irwansusanto\\_yk@ittelkom-pwt.ac.id](mailto:irwansusanto_yk@ittelkom-pwt.ac.id)

**ABSTRACT**

*The very tight competition situation forces the company to manage all activities and employees so that it can compete with its competitors. The intention to leave the employees must be responded properly so that employee turnover can be controlled. Compensation variables and job stress are thought to affect the intention to leave. This study provides information on the effect of compensation and job stress on the intention to leave employees at small businesses in Purwokerto, Banyumas district. The hypotheses proposed in this study are: compensation and work stress partially and simultaneously have a significant effect on Turnover Intention; and Compensation has a more significant effect on Turnover Intention. The research results of the first and second hypotheses were accepted, while the third hypothesis was rejected.*

*Keywords: compensation, job stress, turnover intention*

**ABSTRAKS**

*Situasi persaingan yang sangat ketat memaksa perusahaan untuk mengelola semua aktifitas dan karyawannya sehingga dapat bersaing dengan para pesaingnya. Niat untuk keluar dari para karyawannya harus ditanggapi dengan baik agar perputaran karyawan dapat dikendalikan. Variabel kompensasi dan stres kerja dianggap dapat mempengaruhi niat untuk keluar. Penelitian ini memberikan informasi pengaruh dari kompensasi dan stres kerja terhadap niat untuk keluar dari karyawan pada usaha kecil di Purwokerto kabupaten Banyumas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: kompensasi dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention; dan Kompensasi berpengaruh lebih signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian hipotesis pertama dan kedua diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.*

*Kata kunci : kompensasi, stres kerja, Niat untuk keluar*

## PENDAHULUAN

Saat ini para pelaku usaha tengah mengalami kendala dan hambatan dalam berbagai aktifitas yang dijalani setiap hari. Kondisi seperti ini hampir dialami oleh semua usaha baik besar maupun kecil. Hal ini terjadi karena diseluruh dunia sedang mengalami pandemi virus corona 19 sehingga mengakibatkan keterbatasan dalam beraktifitas. Bagi perusahaan-perusahaan besar yang sudah mapan dengan sistem tata kelola yang baik, situasi yang terjadi saat ini masih dirasakan lebih cepat untuk mengantisipasinya, meskipun kerugian juga mereka rasakan dalam beberapa waktu terakhir. Namun, jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan kecil yang belum menerapkan sistem tata kelola yang baik terutama usaha kecil yang mengandalkan cara-cara tradisional dalam menjalankan usahanya maka saat ini merupakan kondisi yang sangat memprihatinkan sehingga banyak yang terpukul dan gulung tikar.

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh para pelaku usaha, untuk memperoleh keberhasilan terdapat banyak faktor yang menentukan. Faktor yang sangat penting adalah sumber daya manusia karena akan memegang kendali baik terhadap keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh pelaku usaha. Kemauan keras dan tekad yang kuat harus senantiasa ditekan kepada semua individu yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Dengan kesamaan persepsi maka diharapkan akan terjadi sinergi dari para individu yang terlibat. Salah satu masalah serius yang sering dihadapi perusahaan atau organisasi adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* sehingga sangat penting untuk menjadi perhatian bagi pelaku usaha terhadap niat untuk berpindah yang dirasakan setiap karyawannya.

Ada banyak faktor yang seringkali mempengaruhi *turnover intention* antara lain kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para karyawannya. Sistem kompensasi yang baik dalam perusahaan akan mampu memberikan kepuasan karyawannya sehingga organisasi dapat memperoleh, mempekerjakan serta mempertahankan karyawan seperti yang diharapkan. Secara umum kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* meskipun dalam kasus-kasus tertentu menunjukkan hasil yang sebaliknya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Martoyo, 2000).

*Turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang disebabkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Beban kerja yang berlebihan dan faktor-faktor lain dapat memicu timbulnya stres yang mengakibatkan ketidaknyamanan sehingga mengganggu kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Sunyoto bahwa salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan adalah stres kerja (Sunyoto, 2015). Menurut Yuda dalam penelitiannya juga mengemukakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Yuda, 2017).

Masalah kompensasi dan stres kerja tidak hanya dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan menengah dan besar saja namun juga dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan kecil termasuk usaha mikro. Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2008 telah dijelaskan definisi Usaha Mikro, Kecil dan

Menengah (UMKM). Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, 2008).

Permasalahan utama dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada usaha kecil di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas ?
2. Faktor manakah dari kompensasi dan stres kerja yang berpengaruh lebih signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada usaha kecil di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas ?

## TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### 1. *Turnover Intention*

Keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu merupakan intensi sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Jadi *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994). Keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri dan menjadi indikasi gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan (Robbins, 2006).

Menurut Robbins penarikan diri seseorang dari suatu organisasi (*turnover*) terdiri dari : penarikan diri secara sukarela (*voluntary turnover*) dan penarikan diri secara terpaksa (*involuntary turnover*) (Robbins, 2006). Tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain: beban kerja, biaya penarikan karyawan, biaya latihan, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, memicu stress karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* terdiri atas: memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), niat untuk keluar (*intention to quit*) (Suliyanto, 2011).

## 2. Kompensasi

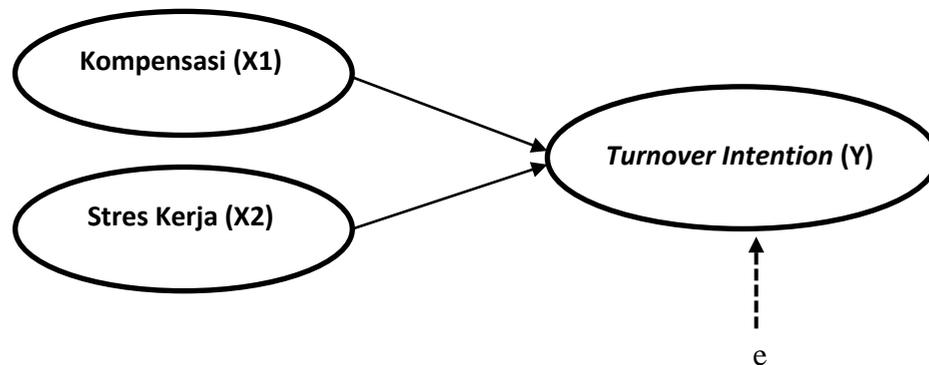
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja, pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, sedangkan tujuan pemberian kompensasi antara lain: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah (Suliyanto, 2011). Menurut Veithzal kompensasi dibagi dalam dua jenis, yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi atas pekerjaannya (Rivai & Sagala, 2013). Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

## 3. Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2014). Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis, sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Faktor yang dapat menyebabkan stres, yaitu : faktor organisasi dan faktor personal.

Sumber stres menurut Siagian antara lain : berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan (Suliyanto, 2011). Sumber stres yang berasal dari pekerjaan misalnya: beban tugas yang terlalu besar, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang, tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan misalnya: masalah keluarga, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit gawat dan lain sebagainya. Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu: Beban kerja, Waktu kerja, komunikasi, dan otoritas kerja,

## Kerangka Pemikiran



Gambar: Kerangka pemikiran

## Hipotesis

1. Kompensasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Kompensasi berpengaruh lebih signifikan terhadap *Turnover Intention*

## METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan subyek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada usaha kecil di Kabupaten Banyumas. Obyek penelitiannya adalah aspek stres kerja, kompensasi, dan *Turnover Intention*. Data dikumpulkan pada bulan desember 2020 melalui wawancara dan observasi, serta pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Jenis dan sumber datanya adalah primer dan sekunder. Sampel diambil dari populasi dengan metode *non probability* sampling dan teknik yang digunakan adalah *accidental sampling*.
2. Definisi konseptual dan operasional variable.
  - a. Variabel *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri dan diukur dengan indikator (Mobley et al, 1978): memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar
  - b. Variabel Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif diukur dengan indikator (Suliyanto, 2011): gaji, insentif dan tunjangan

- c. Variabel Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang diukur dengan indikator (Hasibuan, 2014): beban kerja, waktu kerja; Komunikasi, Otoritas kerja
3. Metode Analisis
- a. Analisis data menggunakan data kualitatif diubah menjadi data kuantitatif. Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan digunakan uji validitas data korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor kontruk. Untuk mengukur reabilitas digunakan rumus *Alpha Cron Bach* (Ghozali, 2011).
- b. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas (Ghozali, 2011).
- c. Analisis Regresi Linier Berganda  
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independent*) yaitu : stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat (*Dependent*) *Turnover Intention* (Y). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut (Suliyanto, 2011):  

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$
Keterangan:  
Y = *Turnover Intention*  
a = Konstanta  
 $\varepsilon$  = Faktor Error  
X1 = Kompensasi  
X2 = Stres kerja  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi dari setiap variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas butir pertanyaan variabel kompensasi menunjukkan hasil  $r_{xy}$  (0,876; 0,939; 0,952) > r tabel (0,361), variabel stres kerja  $r_{xy}$  (0,815; 0,842; 0,837; 0,962) > r tabel (0,361) dan variabel *turnover intention*  $r_{xy}$  (0,804; 0,824; 0,845) > r tabel (0,361). Dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator butir-butir pernyataan yang tergabung dalam variabel-variabel yang diteliti adalah valid. Analisis reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronbach* dengan hasil: variabel kompensasi = 0,869 > 0,70, stres kerja = 0,832 > 0,70; *turnover intention* = 0,836 > 0,70. Nilai reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga alat ukur ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

### 2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji Normalitas dilakukan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan hasilnya menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinieritas menunjukkan semua variabel dalam model memiliki nilai *tolerance* 0,91 lebih dari 0,1 dan nilai VIF = 1,098 kurang dari 10, sehingga

kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai probabilitas ( $X_1=0,123$ ,  $X_2=0,093 >0,05$ ) lebih besar dari nilai *alpha* (0,05), sehingga dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda menghasilkan estimasi model regresi sebagai berikut :  $Y = 4,685 - 0,295 X_1 + 0,382 X_2 + \varepsilon$

$a = 4,685$ , konstanta tersebut bernilai positif artinya apabila variabel kompensasi dan stres kerja dianggap tidak ada maka *turnover intention* akan positif.  $\beta_1 = -0,295$  menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap tetap, maka *turnover intention* karyawan diprediksi menurun.  $\beta_2 = 0,382$  menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap..

### 4. Analisis *Goodness of Fit* dan Pengujian Hipotesis

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,563, artinya variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja, sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil uji statistik  $F = 45,441$  dan nilai signifikansinya adalah 0,000, artinya kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Dalam menguji kesesuaian model karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

### 5. Uji Parameter Model (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi dan stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_1 = -4,337$  dan  $t_2 = 6,803$ . Jadi, dapat disimpulkan kompensasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hipotesis 1 diterima. Dengan nilai  $t_2 = 6,803 > t_1 = -4,337$  maka hipotesis ketiga ditolak

### 6. Pembahasan hasil penelitian

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dilihat dari indikator-indikator: gaji, insentif dan tunjangan. Hasil jawaban responden secara umum menunjukkan jawaban sangat setuju dan setuju, artinya gaji, insentif dan tunjangan dianggap menjadi indikator yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel stres kerja diukur dengan indikator: beban kerja, waktu kerja; komunikasi, otoritas kerja dengan jawaban responden sebagian besar menyatakan tidak setuju dan netral. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hubungan kausal tersebut menunjukkan bukti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

### **Simpulan**

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Stres kerja berpengaruh lebih signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu kompensasi dan stres kerja yang diasumsikan berpengaruh terhadap niat untuk keluar dengan data yang diperoleh hanya dalam rentang waktu satu bulan

### **Saran**

1. Gaji masih dianggap penting dibandingkan dengan insentif dan tunjangan karena responden masih merasa tidak puas dengan gaji yang diterima. Oleh karena itu perlu mendapat perhatian serius dari para pelaku usaha.
2. Variabel stres kerja perlu mendapat perhatian pada masalah beban kerja, karena responden merasa paling berat dibanding dengan indikator yang lainnya yaitu waktu kerja, komunikasi maupun otoritas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS, 19*.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Ke Dua*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Jogjakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*. Prenhallindo, Jakarta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta.
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20*. (2008). Jakarta.

Yuda, I. B. D. P. D. A., I Komang. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6(No.10).

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover : The need for a Contingency Approach. . *International Journal of Manpower*, Vol.15(No.9).