

***JOB SATISFACTION, JOB STRESS, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION  
AT PT. PELAYARAN MITRA TUJUH SAMUDRA PEKANBARU***

**Yarlis Kamil<sup>1</sup>, Ermina Rusilawati<sup>2\*</sup>, Layla Hafni<sup>3</sup>, Bob Novitriansyah<sup>4</sup>, Dominicus Josephus Swanto  
Tjahjana<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,&5</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia  
Email: [ermina.rusilawati@lecturer.pelitaindonesia.ac.id](mailto:ermina.rusilawati@lecturer.pelitaindonesia.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction, job stress and compensation on turnover intention PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. This analysis is based on 58 respondents, using the census method as a population and a sample of 58 people. This study was taken by the census method and collected through a questionnaire. This research uses multiple linear regression method through statistical t test and model test (F and coefficient of determination). The results showed that job satisfaction and job stress had a significant effect on turnover intention. Meanwhile, compensation has a significant negative effect on turnover intention. From this research, it is hoped that the company can maintain and evaluate the level of job satisfaction, job stress and compensation so that employee turnover intention is reduced.*

**Keyword** : *Job Satisfaction; Job Stress; Compensation; Turnover Intention*

**KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN DI PT. PELAYARAN MITRA TUJUH SAMUDRA PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. Analisis ini didasarkan pada 58 responden, menggunakan metode sensus yang dijadikan populasi dan sampel sebanyak 58 orang. Penelitian ini diambil dengan metode sensus dan dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda melalui uji t statistik dan uji model (F dan Koefisien determinasi). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Dari penelitian ini diharapkan supaya perusahaan bisa mempertahankan dan mengevaluasi tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi sehingga turnover intention karyawan berkurang.

**Kata Kunci** : *Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Kompensasi; Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai kualitas baik diukur melalui sumber daya manusia (Hafni & Husni, 2016) yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang penting bagi sebuah perusahaan, yang dimana perusahaan membutuhkan keterampilan pengetahuan dari sumber daya manusia untuk setiap sektor di perusahaan demi mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting sebagai penggerak seiring dengan kemajuan teknologi informasi setiap tahunnya (Hafni & Sari, 2019).

Manusia merupakan satu bentuk kehidupan yang lengkap, memiliki keunikan dan perbedaan, meskipun begitu ia akan selalu bekerja dengan baik jika bisa memperlakukannya dengan baik. Manusia dalam sebuah perusahaan mempunyai peranan yang sangat sentral dan sekaligus sebagai penentu maju mundurnya. Umumnya manusia mempunyai kemauan untuk terus berusaha mendapatkan posisi/pengakuan dengan memaksimalkan keterampilan, kemampuan serta tenaga yang ia miliki dalam bekerja untuk bisa menggapai kesejahteraan hidup yang lebih baik. Di masa globalisasi sekarang banyak karyawan yang mempunyai intensi untuk melakukan turnover jika tidak terpenuhi lagi keinginan mereka oleh perusahaan (Komara & Erika, 2017).

Di era sekarang tingkat turnover intention (Hafni & Sari, 2019) yang tinggi sudah menjadi permasalahan serius untuk banyak perusahaan. Turnover bisa menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, yang perusahaan membutuhkan waktu dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang sudah keluar dari perusahaan. Turnover Intention merupakan kemauan dari karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan ia bekerja kemudian mencoba mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik dari sebelumnya (Waspodo et al., 2013). PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pelayaran yang menyewakan kapal tugboat dan tongkang untuk mengangkut bermacam jenis material seperti pasir, batu, batu split, tanah, batu gunung, dan sebagainya yang telah berdiri sejak tahun 2008. Berdasarkan data *turnover* karyawan PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru Tahun 2018-2020 yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap tahunnya terdapat keluar masuknya karyawan. Pada tahun 2018 terdapat 5 orang keluar dan 8 orang masuk, kemudian di tahun 2019 terdapat 8 orang keluar dan 12 orang masuk, dan pada tahun 2020 terdapat 4 orang keluar dan 8 orang masuk dengan total akhir karyawan berjumlah 58 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi *turnover*. Bisa kita lihat tingkat turnover tertinggi terjadi di tahun 2019 namun setelah itu menurun di tahun berikutnya. Dengan tingkat *turnover* yang masih terbilang cukup tinggi ini akan menimbulkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu dan akan mengakibatkan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru kembali. Dengan adanya kondisi seperti ini juga akan mempengaruhi karyawan lainnya karena tertundanya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Hal ini dimungkinkan karena disebabkan adanya kepuasan kerja yang berkurang.

Tingkat kepuasan kerja umumnya dipengaruhi karena adanya sebuah timbal balik yang sesuai harapan. Ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan lainnya, dan juga tidak memperdulikan kondisi fasilitas yang digunakan oleh para karyawan yang membuat mereka merasa tidak nyaman. Dari pengamatan di lapangan, terdapat alasan pribadi dari sebagian besar karyawan dalam permasalahan imbalan kerja atau gaji yang diterima masih dibawah upah minimum kota Pekanbaru, dengan begitu pastinya bagi sebagian karyawan tidak mencukupi untuk membiayai kebutuhan sehari-hari serta juga biaya perkuliahan bagi yang masih mengenyam bangku perkuliahan. Selain itu terdapat juga permasalahan yang terjadi secara kesinambungan seperti masalah diprogram accurate dan jaringan namun tidak diselesaikan dengan cepat oleh divisi IT. Hal inilah yang akan membuat para karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika bekerja dalam sebuah perusahaan. Dampaknya akan timbul pemikiran untuk keluar perusahaan tersebut dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik (Mawadati & Saputra, 2020). Dalam penelitian (Waspodo et al., 2013) yang dimana ditemukan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Menurut penelitian terdahulu (Prayogi et al., 2019) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Terdapat pula penelitian terdahulu menurut (Hafni & Lyana, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut (Susanti & Halilah, 2018) Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi turnover intention karyawan.

Dengan adanya ketidakpuasan kerja maka inilah yang akan memicu munculnya stres kerja di karyawan. Mulai dari adanya permasalahan yang terdapat pada program accurate dan jaringan tersebut, imbasnya beberapa pekerjaan menjadi tertunda penyelesaiannya dan menumpuk dengan pekerjaan lainnya. Selain itu terkadang terdapat pula merangkap pekerjaan yang seharusnya bukan tanggungjawabnya seperti seorang accounting merangkap pekerjaan dari kasir dan sebaliknya, ini membuat pekerjaan mereka akan bertambah dan akan tertundanya tanggungjawab tugas sebenarnya. Hal inilah yang bisa membuat seorang karyawan stres apalagi ditambah dengan masalah pribadi mereka. Menurut penelitian terdahulu (Mawadati & Saputra, 2020) bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari (Arnanta & Utama, 2017) dan (Septiari & Ardana, 2016) diketahui adanya pengaruh

positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Sedangkan menurut penelitian terdahulu (Hafni & Sari, 2019) bahwa ada pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention.

Kemudian terdapat pula faktor kompensasi (Hafni & Seri, 2018), secara umum kompensasi merupakan semua yang diterima oleh seorang pekerja baik berupa fisik maupun non fisik sebagai sebuah imbalan atas hasil dari pekerjaannya terhadap sebuah perusahaan. Kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan ini berupa gaji masih didapati dibawah upah minimum bagi sebagian besar karyawan sehingga membuat mereka merasa tidak cukup untuk keperluan pribadi, apalagi bagi yang sudah berkeluarga dan bagi yang masih membiayai perkuliahannya sendiri. Kemudian terdapat pula insentif, bonus dan tunjangan yang dimana pembagiannya tidaklah merata, hanya bagian tertentu seperti bagian operasional ataupun bagian penjualan. Dengan pemberian yang tidak merata ini akan memicu kecemburuan antar karyawan dan merasa pemberian kompensasi tidak adil. Berdasarkan penelitian (Khaidir & Sugiati, 2016) dan (Komara & Erika, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut penelitian terdahulu dari Purwati, Salim, dan Hamzah (2020) Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Turnover Intention

Perputaran (*turnover*) merupakan tindakan seorang karyawan untuk berhenti dari tempat bekerjanya secara sukarela ataupun pindah dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya. Sedangkan keinginan (*intention*) merupakan sikap yang muncul pada individu untuk melakukan sesuatu. Turnover intention yang tinggi menggambarkan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Menurut (Rivai, 2009), intensi turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Adapun indikator *turnover intention* menurut Simamora (2004) yaitu: Adanya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, Karyawan membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari yang sekarang, Karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di nilai dari cara perusahaan memperlakukan setiap karyawannya (Wasposito et al., 2013). Menurut (Veitzhal, 2015), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang ataupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalam bekerja. Dalam penelitian (Wasposito et al., 2013) yang dimana ditemukan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Ivancevich (2007) yaitu: Imbalan pekerjaan, Peluang promosi, Hubungan rekan kerja, Kondisi pekerjaan, Keamanan pekerjaan

**H1 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru**

### Stres Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia yang akan dihadapi semua orang dalam kehidupan yaitu stres dan harus cepat di atasi baik oleh karyawan sendiri, maupun dengan bantuan pihak profesional yang disediakan oleh perusahaan karyawan bekerja (Wulandari & Prahiawan, 2019). Menurut (Handoko, 2008) stres kerja yaitu satu kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan daya fisik seseorang, dengan stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pada ujungnya akan menghambat pelaksanaan tugas-tugasnya. Berdasarkan penelitian dari (Arnanta & Utama, 2017) dan (Septiari & Ardana, 2016) diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention.

Adapun indikator stres kerja menurut menurut Mangkunegara (2000) yaitu : Beban kerja, Waktu kerja, Umpan balik, Tanggung jawab.

**H2 : Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra.**

### Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012) kompensasi yaitu segala sesuatu pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan ke perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012), kompensasi adalah komponen yang penting dalam

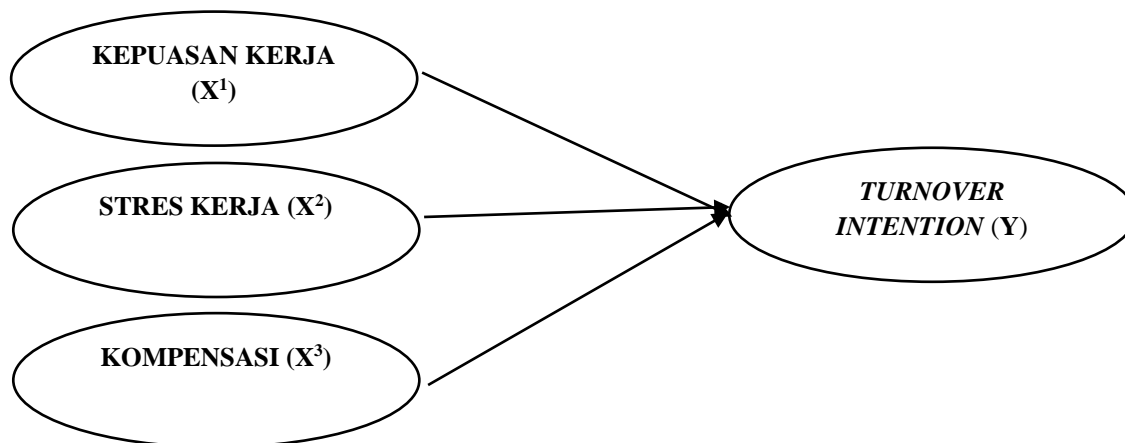
kaitannya dengan karyawan. Kompensasi berupa bentuk pembayaran tunai secara langsung, pembayaran tidak secara langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memberikan motivasi kepada karyawan supaya bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Berdasarkan penelitian (Khaidir & Sugianti, 2016) dan (Komara & Erika, 2017) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan menurut penelitian terdahulu dari Purwati, Salim, dan Hamzah (2020) Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Adapun indikator menurut Wilson Bangun (2012) yaitu : Gaji, Upah, Tunjangan, Insentif,

### **H3 : Kompensasi Kerja Memiliki Pengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra.**

#### **Kerangka Pemikiran**

Berikut ini merupakan gambaran kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

#### **Metode Penelitian**

##### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru yang beralamat di Jl. Dharma Bakti No.18. Kel.Labuh Baru Barat, Kec.Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau.

##### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayaran dengan jumlah 58 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang dimana keseluruhan populasi menjadi sampel yaitu 58 orang.

##### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap turnover intention karyawan maka akan di gunakan analisis regresilinier berganda. Analisis regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Berikut merupakan persamaan yang di gunakan dalam penelitian :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3.$$

Yang dimana  $Y$  = Turnover Intention,  $\alpha$  = Konstanta,  $\beta_1 X_1$  = Koefisien regresi kepuasan kerja,  $\beta_2 X_2$  = Koefisien regresi stres kerja,  $\beta_3 X_3$  = koefisien regresi kompensasi.

##### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data relevan yang mendukung tercapainya tujuan yang telah di tentukan sebelumnya dalam pelaksanaan penelitian ini, digunakan tenknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara.

#### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **Karakteristik Responden**

Responden di penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. Karakteristik responden dibagi berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, status, Pendidikan terakhir dan mas kerja.

Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru (Yarlis Kamil, Ermina Rusilawati, Layla Hafni, Bob Novitriansyah, dan Dominicus Josephus Swanto Tjahjana)

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	56,90%
	perempuan	25	43,10%
	<b>total</b>	<b>58</b>	<b>100,00%</b>
usia	<20 tahun	8	13,80%
	21-30 tahun	42	72,40%
	>30 tahun	8	13,80%
	<b>total</b>	<b>58</b>	<b>100,00%</b>
status	menikah	11	19%
	belum menikah	47	81%
	<b>total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
pendidikan terakhir	SMA/SMK	36	62,10%
	S1	22	37,90%
	<b>total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>
masa kerja	<2 tahun	17	29,30%
	2-5 tahun	31	53,50%
	>5 tahun	10	17,20%
	<b>total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan data tabel karakteristik responden diatas, dikarakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dominan laki-laki sebesar 33 orang dengan persentase 56,90%, selanjutnya untuk karakteristik usia menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan berusia 21-30 tahun sebesar 42 orang dengan persentase 72,40%, selanjutnya responde terbanyak berstatus belum menikah sebesar 47 orang dengan persentase 81%, selanjutnya untuk karakteristik Pendidikan terakhir responden lulusan SMA/SMK sebesar 36 orang dengan persentase 62,10% dan masa kerja responden terbanyak berkisar 2-5 tahun masa kerja dengan berjumlah 31 orang dengan persentase 53,50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih didominasi karyawan laki-laki dengan yang masih berusia muda dengan penuh semangat kerja dan masih belum menikah dengan lulusan SMA/SMK serta sudah berkerja diatas 2 tahun dengan pengalaman ynag cukup namun tetap perlu bimbingan dan arahan dari senior maupun atasannya.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya keusioner/instrumen atau indikator dari masing-masing variabel. Instrumen yang dikatakan valid apabila instrument itu menilai apa yang seharusnya di nilai. Ketika nilai validitas setiap pernyataan  $>0,30$ , maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan data menunjukkan terdapat 1 butir pernyataan dari kompensasi tidak vaid karena tidak memenuhi syarat validitas dengan nilai validitas dibawah 0,30 sehingga dilakukan pengujian ulang dan butir tidak valid tersebut tidak dikutsertakan dalam analisa berikutnya. Setelah pengujian ulang data menunjukkan bahwa setiap pernyataan (indikator) kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi dalam kuesioner dinilai valid karena memenuhi syarat validitas dengan nilai diatas 0,30 sehingga bisa digunakan untuk pengujian berikutnya.

#### Uji Reliabilitas

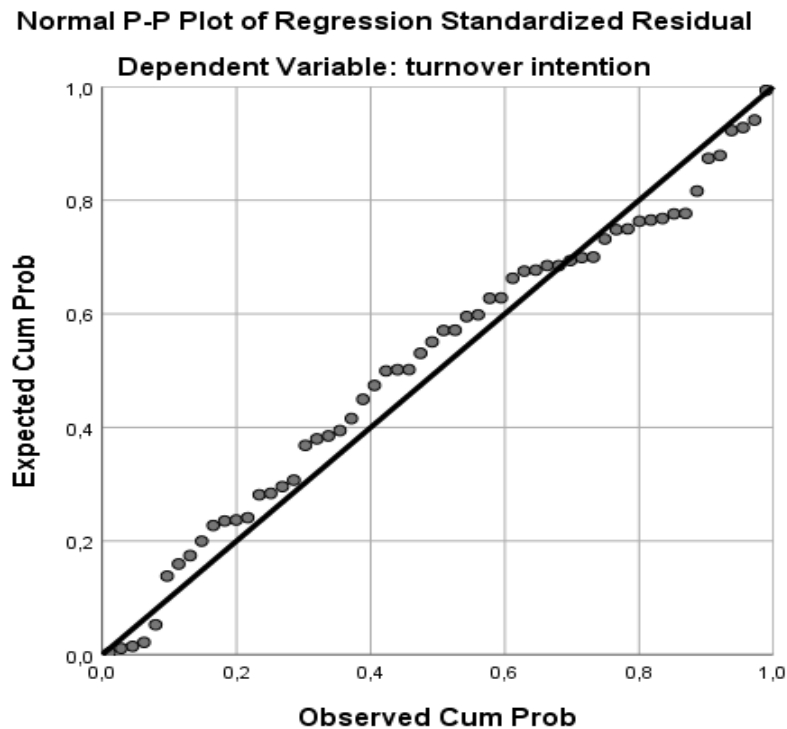
Uji reliabilitas merupakan cara untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Jika jawaban yang di berikan konsisten, Maka dapat di simpulkan instrumen penelitian (angket) sudah bisa di andalkan (reliable). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas angket hanya dilakukan satu kali (one shot), dengan menggunakan fitur Cronbach's Alpha pada SPSS for windows. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka angket dikatakan telah reliable.

Berdasarkan hasil pengujian reliabiitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan hasil tiap variabel memiliki nilai variabel  $>0,60$ , dengan begitu berarti keseluruhan varabel penelitian dalam instrumen penelitian ini reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu uji yang di laksanakan untuk mencari tahu apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas bisa di lihat dari grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi.



*Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2021*

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Dari gambar 2. dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk untuk mengetahui apakah model regresi yang di temukan terdapat korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai Variance inflation factor (VIF).

**Tabel 2. Uji multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	keterangan
kepuasan kerja (X1)	0,579	1,727	Tidak ada multikolineritas
Stres kerja (X2)	0,517	1,934	Tidak ada multikolineritas
Kompensasi (X3)	0514	1,945	Tidak ada multikolinieritas

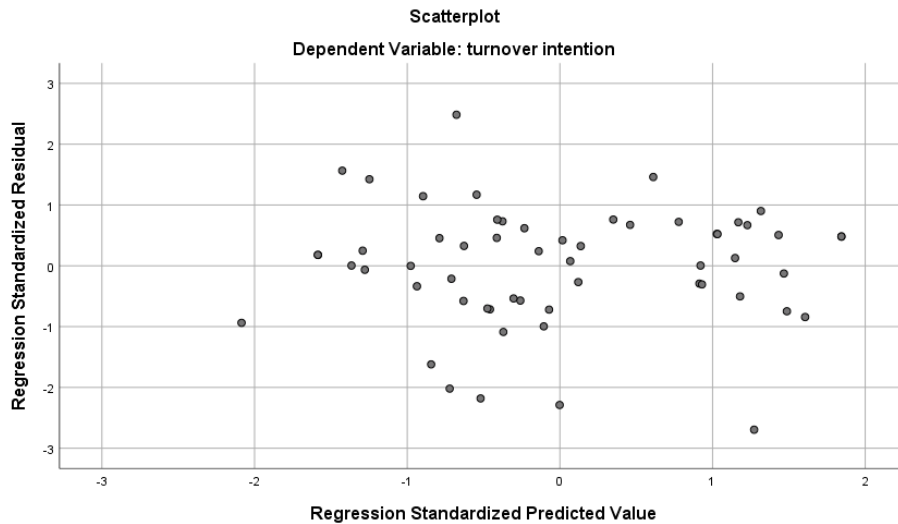
*Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2021*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF kecil yang berarti semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bawah variabel-variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolineritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru (Yarlis Kamil, Ermina Rusilawati, Layla Hafni, Bob Novitriansyah, dan Dominicus Josephus Swanto Tjahjana)

Uji Heteroskedastisitas yaitu uji yang bertujuan untuk menguji apakah di model regresi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Jika terdapat pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2021

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 diatas, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik diatas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa mode regresi tidak mempunyai gejala terdapatnya heteroskedastisitas yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention dengan menggunakan model persamaan  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ . Setelah dilakukannya analisis linier berganda melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dipenelitian ini yaitu  $Y = -0,163 + 0,692 X_1 + 0,647 X_2 - 0,370 X_3$ .

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut maka bisa di jelaskan sebagai berikut : (1) Jika diasumsikan nilai kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi adalah 0 maka nilai turnover intention adalah - 0,163 satuan. (2) Apabila nilai kepuasan kerja naik satu-satuan sedangkan nilai stres kerja dan kompensasi bernilai tetap maka nilai turnover intention akan naik sebesar 0,692 satuan. (3) Apabila nilai stres kerja naik satu-satuan sedangkan nilai kepuasan kerja dan kompensasi bernilai tetap maka nilai tunover intention akan naik sebesar 0,647 satuan. (4) Apabila nilai kompensasi naik satu-satuan sedangkan nilai kepuasan kerja dan stres kerja bernilai tetap maka nilai turnover intention akan turun sebesar 0,370 satuan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra. Sehingga perlu dilakuka pengujian secara simultan atau uji F. Model hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ , artinya variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan (Uji T)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,701	3	5,234	11,981	,000 <sup>b</sup>

Residual	23,588	54	,437
Total	39,289	57	

- a. Dependent Variable: turnover intention  
 b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja

Sumber: Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian secara simultan memperoleh hasil Fhitung adalah 11,981 sedangkan nilai Ftabel adalah 3,16, sehingga H1 diterima, maka artinya secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

### Koefisien Derterminasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai Adjusted R Square.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Dterminasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,400	,366	,66093

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja  
 b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4., hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,366. Artinya sebesar 36,6% variabel turnover intention dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

### Uji Signifikansi Parsial ( Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kepuasan kerja, stres kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (turnover intention). Berikut penjelasan mengenai pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

Model	T hitung	T tabel	Sig	keterangan
Kepuasan kerja (X1)	3,474	1,67356	0,001	Berpengaruh signifikan
Stres kerja (X2)	2,969	1,67356	0,004	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X3)	-2,293	1,67356	0,026	Berpengaruh signifikan

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Hipotesis 1, Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja 3,474 lebih besar dari ttabel 1,67356 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. (2) Hipotesis 2, Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai thitung untuk variabel stres kerja 2,969 lebih besar dari ttabel 1,67356 dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. (3) Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai thitung untuk variabel kompensasi -2,293 lebih besar dari ttabel 1,67356 dan nilai signifikan 0,026 lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru (Yarlis Kamil, Ermina Rusilawati, Layla Hafni, Bob Novitriansyah, dan Dominicus Josephus Swanto Tjahjana)



Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Dari hasil analisa secara deskriptif, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam mempengaruhi tingkat turnover intention. Kemudian hasil dari analisa regresi dan pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui adanya salah satu indikator mengenai peluang promosi memiliki nilai rata-rata terendah. Meskipun sudah dinilai baik oleh responden, namun masih terdapatnya ketidakpuasan terhadap hal tersebut. sehingga perusahaan perlu mengevaluasi dan mempertimbangkan kembali terkait dengan masalah peluang promosi karyawan dengan melihat prestasi kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga dapat ditentukan dari kompensasi yang diterima. Jika apa yang mereka harapkan namun tidak sesuai harapan maka akan menurunkan kepuasan itu tersendiri. Oleh sebab perlu adanya perhatian dari perusahaan dalam memberikan kepuasan dan bisa memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan dengan kesesuaian kinerja yang mereka berikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari dari (Hafni & Lyana, 2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention**

Stres merupakan sebuah tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Dari hasil analisa secara deskriptif, di dapatkan hasil bahwa stres kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam mempengaruhi tingkat turnover intention. Kemudian hasil dari analisa regresi dan pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui adanya salah satu indikator yang mengenai beban kerja yang diterima menunjukkan skor rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan besarnya tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang dimana akan memberikan tekanan yang tinggi bagi beberapa karyawan dengan kemampuan kompeten yang terbatas. Dikarenakan mereka akan merasa takut jika hasil pekerjaan mereka tidak sesuai harapan perusahaan dan ini membuat munculnya tingkat stres pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Arnanta & Utama, 2017) yang dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Kompensasi merupakan segala sesuatu pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan ke perusahaan. Dari hasil analisa secara deskriptif, di dapatkan hasil bahwa kompensasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam mempengaruhi tingkat turnover intention. Kemudian dalam analisa regresi dan pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai yang negatif dan signifikan, ini artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

Berdasarkan analisa deskriptif diketahui bahwa salah satu indikator mengenai penerimaan gaji memiliki skor rata-rata terendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima. Gaji yang diterima sebagian besar diterima oleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan mereka, ini akan membuat karyawan merasa bahwa jasa atas kinerjanya kurang dinilai/dihargai oleh perusahaan. sehingga diperlukan perhatian dari perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dibidang masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaidir & Sugiaty, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang terdapat dari hasil penelitian ini yang telah dilakukan sebagai berikut : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru. Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT.Pelayaran Mitra Tujuh Samudra Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari temuan yang diperoleh dari bab sebelumnya, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut : Pada variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja yang diberikan

oleh perusahaan memiliki tanggapan yang baik dari responden, maka perusahaan perlu lebih memperhatikan dalam penyesuaian atas kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan begitu kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat dan berpeluang menetap dalam waktu yang lama. Pada variabel stres kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan kemampuan kompeten dari karyawan dalam memberikan tuntutan pekerjaan yang berat, dikarenakan bisa menyebabkan tekanan yang besar bagi karyawan tersebut dan merasakan stres karena takut jika hasil kerjanya tidak sesuai harapan perusahaan. Selain itu untuk variabel kompensasi, perusahaan juga perlu melakukan pertimbangan dan penyesuaian dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Hal ini diharapkan mampu memberikan kepuasan yang lebih kepada karyawan sehingga akan terus termotivasi dalam bekerja.

Secara akademis diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai permasalahan pada turnover intention yang terjadi di perusahaan lainnya. Kemudian penelitian ini dibatasi pada variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi intensi turnover karyawan. Hal ini dikarenakan masih 63,4% variabel lainnya di luar penelitian ini yang mempengaruhi turnover intention karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

- Arnanta, I. G. P., & Utama, I. W. M. (2017). pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3314–3341.
- Hafni, L., & Husni, N. (2016). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Hafni, L., & Lyana, L. (2016). pengaruh seleksi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada pt.surya perdana agung pekanbaru. 153–165.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7(1), 55–66.
- Hafni, L., & Seri, N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(1), 26–35.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Khaidir, M., & Sugiyati, T. (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), 175–185.
- Komara, A. H., & Erika, N. (2017). pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja terhadap tingkat intensi turnover karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mawadati, D., & Saputra, A. rokhyadi permana. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 18–26.
- Prayogi, muhammad andi, Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. 5(10), 251048.
- Susanti, D., & Halilah, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *30th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036–1045.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wulandari, E. A., & Prahawan, W. (2019). pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di unit kcu kopi Jakarta Barat. 3.