

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SELURUH KARYAWAN PT. ANDIKA MITRA JAYA DENPASAR

Zulfani Fauziah¹⁾

Anak Agung Putu Agung²⁾

Putu Pradiva Putra Salain³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar, Bali

Email: ¹⁾ zulfanifauziah12@gmail.com

ABSTRAK

Turnover Intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar, dengan objek penelitian kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, dimana sampel menggunakan seluruh jumlah karyawan yaitu 41 Orang. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

ABSTRACT

Turnover Intention is the worst impact of an organization's inability to manage individual behavior so that individuals feel they have a high intention to move jobs. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, job stress and organizational culture on turnover intention.

This research was conducted at PT. Andika Mitra Jaya Denpasar, with the object of research on compensation, work stress and organizational culture on turnover intention. The population of this study were all employees of PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. The sample in this study is *nonprobability sampling*, where the sample uses the entire number of employees, namely 41 people. The technique used is multiple linear regression analysis. In addition, in this study, a classic assumption test was also carried out which included tests of normality, heteroscedasticity and multicollinearity.

The test results show that compensation has a negative and insignificant effect on turnover intention. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention. Organizational culture has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: Compensation, Job Stress, Organizational Culture, *Turnover Intention*.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai organisasi yang mana tujuan utamanya yaitu mencari laba, banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan kurangnya modal tapi buruknya pengelolaan organisasi tepatnya sumber daya manusianya Sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan karyawannya, demikian lah kinerja yang awal mulanya baik dapat berubah secara tidak langsung maupun secara langsung oleh perilaku karyawan. Salah satu perilakunya adalah keinginannya untuk keluar (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002:2). Menurut Menurut Hasibuan (2006:10) Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka perlulah strategi dalam menangani permasalahan karyawan. Salah satu usaha untuk mengurangi *turnover intention* dari pemberian kompensasi. Pendapat Sunyoto (2012,153), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Dari sekian banyaknya permasalahan yang terjadi, salah satu yang perlu diperhatikan adalah stress kerja. Stress kerja yang berlebih bisa menyebabkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Rochmach Firdausi, Romat Saragih (2019) stress kerja berpengaruh tinggi terhadap *turnover intention*. Sedangkan dari faktor budaya organisasi sendiri berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Karyawan akan cenderung memiliki sifat untuk bertahan atau keputusan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun ketika karyawan merasa puas dengan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan balasan positif. Penerapan budaya

organisasi secara baik dapat membuat karyawan untuk bekerja sama secara maksimal, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan kesadaran dari setiap individu dalam menyadari apa yang harus dilaksanakan untuk tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan dan bukan semata-mata merupakan sebuah aturan yang harus dijalani, sehingga intensi *turnover Intention* karyawan dapat berkurang.

Tabel 1
Jumlah Karyawan masuk dan keluar
PT. Andika Mitra Jaya Denpasar
Periode 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Karyawan keluar
2017	38	14	36.84%	13	34.21%
2018	39	29	74.35%	31	79.48%
2019	37	18	48.64%	7	18.91%

Sumber PT. Andika Mitra Jaya Denpasar

Dari uraian tabel diatas terjadi fluktuasi dimana setiap tahunnya mengalami naik turunnya tingkat *turnover intention*, pada tahun 2018 mengalami tingkat *turnover intention* yang paling besar yaitu 79,48%. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian dari latar belakang yang telah diuraikan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* PT. Andika Mitra Jaya Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* PT. Andika Mitra Jaya Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

1.3 Rencana Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Andika Mitra Jaya Denpasar ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Andika Mitra Jaya Denpasar ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Andika Mitra Jaya Denpasar ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis, dapat memperkaya teori yang menyongkong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.
2. Manfaat Praktis, dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT. Andika Mitra Jaya Denpasar dalam mengendalikan *turnover intention* karyawan, khususnya melalui perspektif kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

Hasibuan (2008:72) yang menjelaskan kompensasi adalah semua bentuk pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan dengan harapan bahwa karyawan dapat memberikan prestasi yang besar terhadap perusahaan sehingga mendorong produktifitas perusahaan tersebut. Jenis kompensasi menurut Simamora (2008:445) yaitu, upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015:54).

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma – norma , dimana norma- norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak. Umar (2008:207)

2.4 Turnover intention

Beberapa definis menurut para ahli *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerja lain. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atauniat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya hal ini diperkuat dengan pendapat para ahli diatas yang memiliki kesamaan presepsi terhadap *turnover intention* (Norita, Certo, 2009:32).

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sartono, M., Yuliane, Y., & Hasiholan, L. B. (2018) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Unipower Food Indonesia. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah niatan karyawan PT. Unipower Food Indonesia untuk kekluar dari perusahaan.

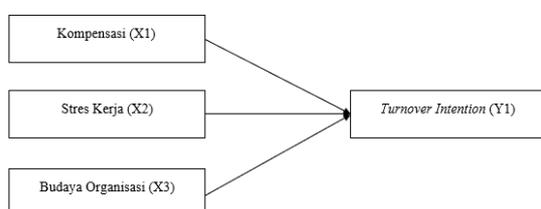
Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar, M. R., & Mayliza, R. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly

Kabupaten Padang Pariaman yang artinya bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afnita (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Prioritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman yang mana semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

- H1 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada seluruh karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar
- H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada seluruh karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar yang beralamat di Jl. Bedahulu IV No. 4, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. 80233

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Kompensasi, stres kerja dan budaya

organisasi terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018:96) variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, maka variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : variabel terikat (*dependent*), dan variabel bebas (*independent*).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri. (Hani Handoko, 2002).
2. Stres Kerja menurut Veithzal (2004) dalam penelitian Abdul Rosyid (2019) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.
3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kevin Joe (2020) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dipelajari dan dimiliki bersama oleh suatu kelompok yang digunakan sebagai sebuah pedoman untuk bertindak dan memecahkan masalah mengenai adaptasi eksternal dan internal serta menjadi suatu identitas atau karakteristik yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya.
4. Menurut Kumar et al (2012), *Turnover* merupakan sebuah masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia karena

berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang diperoleh yaitu data orimer dimana sumber data langsung memberikan data yaitu menggunakan wawancara, dokumentasi, menyebarkan kuesioner.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel adalah dengan teknik sampel *nonprobability sampling*, yaitu seluruh seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian yaitu 41 orang dengan menggunakan seluruh jumlah karyawan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada penanya. Sugiyono (2018:224).
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2018:142).

3.8 Teknik Analisis

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS *version 23 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji valitas dilakukan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Kriteria pengujian ini adalah dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel, pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (2017), indikator dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0.876	Valid
		X1.2	0.856	Valid
		X1.3	0.820	Valid
		X1.4	0,818	Valid
		X1.5	0,762	Valid
		X1.6	0,693	Valid
		X1.7	0,734	Valid
2	Sres Kerja (X2)	X2.1	0.958	Valid
		X2.2	0.949	Valid
		X2.3	0.887	Valid
		X2.4	0,961	Valid
		X2.5	0,906	Valid
		X2.6	0,941	Valid
		X2.7	0,907	Valid
		X2.8	0,919	Valid
		X2.9	0,959	Valid
3	Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.979	Valid
		X3.2	0.901	Valid
		X3.3	0.980	Valid
		X3.4	0.979	Valid
		X3.5	0.979	Valid
		X3.6	0.925	Valid
		X3.7	0.914	Valid
		X3.8	0.934	Valid
4.	Turnover Intention (Y)	Y1.1	0,961	Valid
		Y1.2	0,955	Valid
		Y1.3	0,958	Valid
		Y1.4	0,931	Valid
		Y1.5	0,973	Valid

Sumber pengolahan data 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda,

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0.891	Reliabel
2	Stress kerja (X2)	0.979	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0.983	Reliabel
4	Turnover intention (Y)	0.974	Reliabel

maka hasil yang akan diperoleh akan sama. Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan Koefisien Cronbach's Alpha. Besarnya Koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Ghozali (2016) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's > dari 0,60.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Sumber pengolahan data 2020

Hasil yang didapat berdasarkan uji reliabilitas menurut Tabel 3 adalah seluruh variabel penelitian dapat dikatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau 87,8 % dari jumlah responden dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 atau 12,2 %.
- Karakteristik responden berdasarkan umur
Berdasarkan dari segi umur yang berada di antara 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 22,0 % , diantara 31-40 Tahun 27 orang atau 65,9 % dan umur 41-50m tahun yaitu 5 orang atau 12,2 %.

- Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan
Berdasarkan dari tingkat pendidikan, yang merupakan tamatan SMA/SMK sebanyak 39 orang atau 95,1 %, yang merupakan tamatan D3 sebanyak 1 orang atau 2,4 % dan pendidikan S1 yaitu 1 orang atau 2,4%.
- Karakteristik responden berdasarkan masa kerja
Berdasarkan masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu 39 orang atau 95,1%, dan masa kerja 6-10 tahun yaitu 2 orang atau 4,9%.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90309679
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.067
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber pengolahan data 2020

Berdasarkan tabel diatas dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 10% (Sugiyono, 2018) Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Sumber pengolahan data 2020

Berdasarkan tabel bagian *collinearity statistics* diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi 0.839, stress kerja 0,265 dan budaya organisasi 0.242 yang berarti lebih besar dari 0.10. sementara nilai VIF untuk variabel kompensasi 1,193, stress kerja 3,778 dan budaya organisasi 4,129 yang berarti lebih kecil dari 10,00. Maka dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

4.5 Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Uji Herokedastitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.064	.294
KOMPENSASI	2.132	.040
STRES KERJA	-1.202	.237
BUDAYA ORGANISASI	-1.782	.083

Sumber pengolahan data 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,040, 0,237 dan 0,083 dimana menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Andika Mitra Jaya Denpasar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 22.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi,

stress kerja dan budaya organisasi terhadap

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.839	1.193
	STRES KERJA	.265	3.778
	BUDAYA ORGANISASI	.242	4.129

turnover intention karyawan pada PT. Andika Mitra Jaya Denpasar secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.540	2.632		10.463	0.000
Kompensasi	-0.042	0.054	-0,035	-0,778	0,442
Stress kerja	0,132	0,042	0,252	3.160	0.003
Budaya organisasi	-0.394	0,045	-0,732	-8.786	0,000
R					0.968
R Square					0.938
Adjusted R Square					0.933
F Statistic					186.190
Signifikansi					0,000

Sumber pengolahan data 2020

Dari persamaan diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- $\beta_1 = -0,042$ artinya apabila stress kerja (X2) dan budaya organisasi (X2) dianggap konstan maka meningkatnya kompensasi (X1) akan dapat menurunkan *turnover intention* (Y).
- $\beta_2 = 0,132$, artinya apabila skor kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X3) dianggap konstan maka meningkatnya skor stress kerja (X2) dapat meningkatkan *turnover intention* (Y)
- $\beta_3 = -0,394$, artinya apabila skor kompensasi (X1) dan stress kerja dianggap konstan maka meningkatnya budaya organisasi (X3) dapat menurunkan *turnover intention* (Y).

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang negatif antara kompensasi, dan

budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Koefisien regresi yang bertanda negatif berarti ada hubungan berlawanan, dimana jika kompensasi dan budaya organisasi meningkat, maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan stress kerja bertanda positif maka semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi *turnover intention*. Koefisien bertanda positif artinya adanya hubungan searah yang artinya apabila stress kerja diperusahaan meningkat maka *turnover intention* perusahaan akan mengalami peningkatan,

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,778 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,442 yang lebih besar dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. Adanya hubungan negatif dan tidak signifikan berarti apabila kompensasi meningkat maka tingkat *turnover intention* menurun. Menurut Ghozali (2013) apabila nilai signifikan $>0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen sehingga dengan demikian dinyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,160 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -8,786 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tanda negatif (-) pada variabel budaya organisasi (-0,778) menunjukkan hubungan negatif, yang berarti semakin baik penerapan budaya organisasi atau meningkatnya budaya organisasi maka tingkat *turnover intention* rendah.

V. Simpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat atau menurun tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa jika perusahaan memberikan tekanan atau pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan karyawan merasa lelah dan stress sehingga akan meningkatkan *turnover intention* pada perusahaan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar.
3. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang akan mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel yaitu, kompensasi, stress kerja, budaya organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*

2. Adanya keterbatasan penulis saat penyebaran kuesioner karena adanya pandemi Covid-19 ini

5.3 Saran

1. Dapat mempertimbangkan untuk memberikan hari libur yang cukup untuk para karyawan.
2. Karyawan merasa kurang adanya sistem budaya organisasi sehingga membuat karyawan tidak mempunyai kemauan untuk bekerja keras
3. Penelitian ini hanya menguji kompensasi, stress kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan factor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* seperti : *work family conflict*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Prioritas Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. *Sekolah Tinggi Keguruan dan ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat*.
- Akbar, M. R., & Mayliza, R. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Firdausi, A. R., & Saragih, R. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Taspen Kcu Bandung: The Effect Of Job Stress On *Turnover Intention* At PT Taspen Kcu Bandung. *eProceedings of Management*, 6 (1).
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Husein Umar, (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT.Rajagrafindo Persada:Jakarta
- Joe Kevin. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Studi Kasus Pegawai Universitas Pertamina. *Tugas Akhir Januari 2020*.
- Kumar, R., C.Ramendran, dan P.Yacob. 2012. A Study on *Turnover Intention* In Fast Food Industry : Employees, Fit to The Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 2 (5) : 9-42.
- Norita. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap *turnover* di PT Eramart Group Samarinda . *E-Journal Psikologi Unoversitas 17 Agustus 1945 Samarinda* , Vol 25 , No 2. pp :10.
- Rivai, H. Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prsada.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*4 (4).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).