

SURAT PERSETUJUAN

Assalaamu'alaikumwr. wb.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mochamad Arif Nur Hasan
NIM : 20160410318
No. HP : 082133487376 (nomor yang bisa dihubungi)
Email : machamadarifnh@gmail.com
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Tanggal yudisium : 30 April 2020
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Autolux carwash Yogyakarta).
Dosen Pembimbing : Tri Maryati

Menyatakan bahwa,

1. Bersedia/~~tidak bersedia~~* bekerjasama dengan dosen pembimbing untuk mengembangkan skripsi menjadi naskah publikasi yang layak untuk diterbitkan di jurnal/prosiding yang dituju
2. Bersedia/~~tidak bersedia~~* menjadikan dosen pembimbing sebagai penulis pertama dalam naskah publikasi yang telah diolah dan diformat ulang sesuai ketentuan jurnal/prosiding yang dituju

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu'alaikumwr. wb.

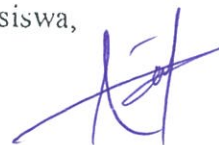
Yogyakarta, 24 April 2020

Pembimbing Skripsi,



(Tri Maryati, SE, M.M.)
NIK. 19620922199303143028

Mahasiswa,



(Mochamad Arif Nur Hasan)

Mengetahui,

Manajemen



(Widhi PA., M.Si., Ph.D.)
4071991032001

*coret yang tidak perlu

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*.**

(Studi Pada Karyawan Autolux Carwash Yogyakarta)

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB COMPENSATION
ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE***

(A Study on Employees at Autolux Carwash Yogyakarta)

MOCHAMAD ARIF NUR HASAN

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

e-mail : mochamadarifnh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Autolux *carwash* Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Autolux *carwash* Yogyakarta.

Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan populasi dan terkumpul sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan program SPSS versi 22.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention*.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and work compensation on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in Autolux carwash Yogyakarta. The subjects in this study were employees who worked at Autolux carwash Yogyakarta.

The sample technique in this study used a population of 50 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis method used is path analysis with SPSS version 22.0 as an analysis tool. The results of this study indicate that job stress has no significant positive effect on job satisfaction, work compensation has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant negative effect on turnover intention, job stress has a significant positive effect on turnover intention, compensation has no significant negative effect on turnover intention, job satisfaction does not mediate the effect of work stress on turnover intention, job satisfaction does not mediate the effect of work compensation on turnover intention.

Keywords: Job Stress, Job Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja, sehingga dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan turnover yang sebenarnya. Intensi turnover pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Jehanzeb et al, 2013 dalam Nazenin, 2014).

Fenomena yang sering terjadi di organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas untuk bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Berbagai definisi tentang *turnover intention* diungkapkan oleh para peneliti.

Faktor yang dapat memicu timbulnya kepuasan kerja adalah stres kerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap [positif](#) karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Ratnawati, 2012, dalam Nazenin, 2014).

Saat ini suatu Perusahaan yang bergerak di bidang tempat pencucian yaitu Autolux dengan pelayanan pencucian mobil yang bertujuan untuk menjadi perusahaan *carwash* terbesar yang berada di kota Yogyakarta. Hal itu tentu akan menjadi suatu tantangan bagi Perusahaan dimana Perusahaan tersebut harus bisa memaksimalkan seluruh karyawan guna mencukupi permintaan pasar.

Namun tidak sedikit karyawan di Autolux yang melakukan perpindahan atau berhenti bekerja, hal tersebut tentu membuat Autolux kurang maksimal dalam melakukan proses pekerjaan karena kurangnya tenaga kerja. Agar dapat memaksimalkan seluruh karyawan maka dengan demikian menjaga karyawan agar tidak berpindah adalah hal yang utama guna bisa memaksimalkan dalam kegiatan operasional perusahaan, dan untuk menjaga agar karyawan tidak berpindah perlu kiranya untuk mengetahui faktor-faktor stres kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Seringnya perputaran karyawan yang terjadi di perusahaan dikarenakan berbagai faktor seperti stres kerja karyawan akan pekerjaan yang dilakukan, kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, serta kepuasan karyawan akan pembagian pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Jehanzeb, 2013) dalam Nazenin, (2014). *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi Mobley (2011).

Kepuasan Kerja

Robbins (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja bahkan keluar dari suatu organisasi kemudian mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Stres Kerja

Stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Rivai, 2004). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan (Handoko, 2010 dalam Wasposito, 2013).

Kompensasi Kerja

Menurut Rivai (2011) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan (Jackson, 2009 dalam Supatmi, 2013).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu Syarifah Nazenin (2014) dengan judul “Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Implikasi manajerial yang bisa dilakukan adalah dengan pengurangan tingkat stres karyawan dan membuat program untuk tujuan menekan *turnover intention*, seperti kesempatan promosi dan meningkatkan reward karyawan

Haryanto (2014), Suhanto (2009), dan Dhania (2010) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Supatmi dkk (2013), Dhermawan dkk (2012), Zaki (2016) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara kompensasi kerja dan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nazenin (2014), Suhanto (2009), dan Huang dkk (2016) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Nazenin (2014), Waspodo dkk (2013), dan Omar dkk (2007) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Andini (2006), Gracia (2005) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*, menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Suhanto (2009) penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Indarti (2017) penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi kerja terhadap *turnover intention*.

Hipotesis Penelitian

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

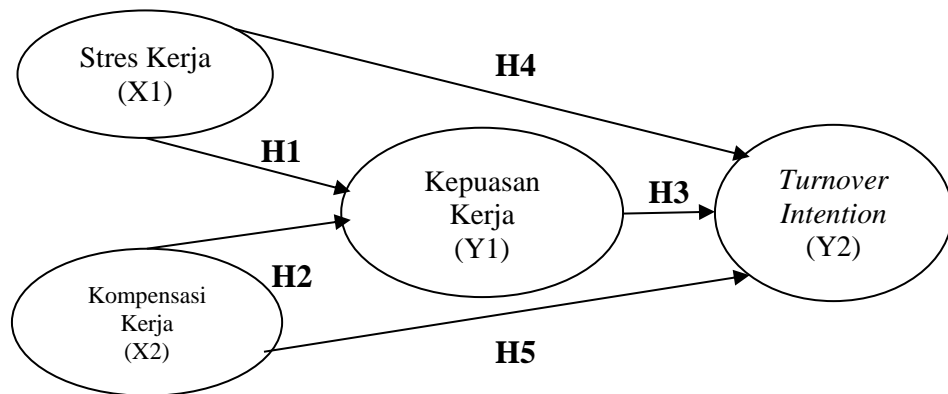
H4 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H5 : Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H6 : Stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel *intervening*.

H7 : Kompensasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel *intervening*.

Model Penelitian



Gambar 2.1

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini Autolux *carwash*, JL. HOS Cokroaminoto No.217, Tegalrejo, Kec. Tegalrejo, kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Skala yang dipakai untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen, variabel *intervening*, dan variabel independen yaitu skala penilaian atau *rating scale*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (seluruh karyawan).

Variabel Penelitian

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*, dan variabel independen yang digunakan yaitu stres kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja.

Metode Analisis Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak. Item pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya $<0,05$ ($\alpha=5\%$) dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikansinya $>0,05$ ($\alpha=5\%$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Suatu instrument akan dikatakan reliable jika mempunyai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range* dan pengukuran statistik lainnya..

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi

Model persamaan regresi linier berganda yang akan di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis tahap pertama yaitu meregres variabel stres kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Pengujian hipotesis tahap kedua yaitu meregres variabel stres kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis

1. *Path Analysis*

2. *Sobel Test*

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21

Hasil Analisis Regresi Berganda Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

	B	Sig
Stres Kerja - Kepuasan Kerja	0,087	0,460
Kompensasi - Kepuasan Kerja	0,776	0,000

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Berganda Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

	B	Sig
Stres Kerja - <i>Turnover Intention</i>	0,180	0,002
Kompensasi - <i>Turnover Intention</i>	-0,065	0,502
Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i>	-0,070	0,294

Pengujian Hipotesis 6 dan Hipotesis 7 dengan menggunakan *Path Analysis* dan *Sobel Test*.

Hipotesis 6, Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Hipotesis 7, Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Path Analysis

1. Pengaruh langsung penelitian ini adalah stres kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = 0,180$. Pengaruh tidak langsung yaitu stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,087$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,070$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,087 \times -0,070 = -0,006$

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar 0,180 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,006. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Dari hasil perhitungan maka hipotesis 6 yang menyatakan “stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel *intervening*” ditolak.

2. Pengaruh langsung penelitian ini adalah kompensasi terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -0,065$. Pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,776$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah

$\beta = -0,070$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,776 \times -0,070 = -0,054$.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar $-0,065$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,054$. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Dari hasil perhitungan maka hipotesis 7 yang menyatakan “kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel *intervening*” ditolak. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Indarti (2017).

Sobel Test

1. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah $1,049$. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari $1,98$ dengan signifikansi 5% . Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi $1,049$ yang artinya lebih kecil dari $1,98$. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan *sobel test* diatas maka hipotesis 6 yang

menyatakan “stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening” ditolak.

2. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 1,029. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 1,029 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan *sobel test* diatas maka hipotesis 7 yang menyatakan “kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening” ditolak. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Indarti (2017)

Pembahasan

1. Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,460 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,087$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak. Dimana stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan

kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan TR Sormin (2017).

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,776$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima. Dimana kompensasi kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja semakin meningkat. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Supatmi dkk (2013), Dhermawan dkk (2012), Zaki (2016).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,294 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,070$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak. Dimana meskipun kepuasan kerja rendah dan

mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* hal tersebut belum tentu memberikan dampak terhadap seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Setiyanto & Hidayati (2017).

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,180$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Dimana stres kerja semakin tinggi maka *turnover intention* semakin meningkat. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Nazenin (2014), Waspodo dkk (2013), dan Omar dkk (2007).

5. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,502 yang mana lebih besar dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,065$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan

“kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Dimana meskipun kompensasi kerja rendah dan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* hal tersebut belum tentu memberikan dampak terhadap seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Andini (2006), Gracia (2005).

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 50 karyawan Autolux *carwash* Yogyakarta. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention*.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya :

Beberapa pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner penelitian cenderung sulit dimengerti oleh para responden terutama pernyataan kuesioner tentang stres kerja. Hal itu terkadang membuat perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti sehingga bisa menyebabkan hasil jawaban yang diberikan para responden kurang maksimal.

1. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa karyawan di Autolux *carwash* memiliki tingkat stres kerja dalam taraf cukup atau sedang. Hal tersebut sebaiknya diharapkan untuk perusahaan memberikan arahan yang lebih jelas kepada karyawan sehingga karyawan bisa mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa melakukan kesalahan,

karena karyawan sangat mementingkan pekerjaannya. Dengan hal ini sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk para peneliti selanjutnya saat penyebaran kuesioner sebaiknya ikut terlibat dalam proses penyebaran kuesioner tersebut sehingga jika ada responden yang kurang bisa memahami terhadap isi kuesioner yang diberikan bisa ditanyakan langsung kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)." PhD Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2006.
- Anoraga, P. (2011). *Psikologi dalam perusahaan*. Rineka Cipta.
- Arifin, Samsul, dan others. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemkot Bandung." PhD Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2017.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2012.
- Fitryani, Dewi Anisa, dan others. "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Sanbe Farma Unit III." PhD Thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Gracia, Bunga Astra. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT. Grahacipta)." *Inovasi 3*, no. 1 (2017).
- Haji Hasin, Hanafiah, dan Normah Haji Omar. "An empirical study on job satisfaction, job-related stres and intention to leave among audit staff in public accounting firms in Melaka." *Journal of Financial Reporting and Accounting* 5, no. 1 (2007):
- Hartanto, Irvan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya." *Agora 2*, no. 2 (2014):
- Haryanto, Wahyu Dwi, dan Mudji Rahardjo. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Perawat RSUD Kota Semarang)." PhD Thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2014.

- Huang, Wen-Rou, dan Chih-Hao Su. "The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions." *Industrial and Commercial Training* 48, no. 1 (2016):
- Indrawati, Ayu Desi. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2013.
- Irbayuni, Sulastri. "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya." *Neo-Bis* 6, no. 1 (2012):
- Kasturi, Sukiman. "Pengaruh Perilaku Konflik, Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Tingkat Stres Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Wonosari." *Jurnal Pascasarjana* 2, no. 1 (2017).
- Kurniawan, Candra, dan others. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Husein Sastranegara Bandung." PhD Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2016.
- Rasyid, A. A., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Persada Lines Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(3),
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007, *Organizational behavior*
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab-akibat dan pengendaliannya / William H. Mobley ; Penerjemah: Nurul Iman. *1. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya / William H. Mobley ; Penerjemah: Nurul Iman, 2011*(2011)
- Nazenin, Syarifah, dan Palupiningdyah Palupiningdyah. "Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention." *Jurnal Dinamika Manajemen* 5, no. 2 (2014).
- Rivai, Veithzal 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed. 2. Cet.4, Rajawali Pers, Jakarta

- Riyadi, Slamet. "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 13, no. 1 (2011)
- Schuck, Amie M, dan Cara E Rabe-Hemp. "Investing in people: salary and turnover in policing." *Policing: An International Journal* 41, no. 1 (2018):
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis/ e-ISSN: 2548-9836*, 5(1),
- Singh, Rashmi, dan Jogendra Kumar Nayak. "Mediating role of stres between work-family conflict and job satisfaction among the police officials: Moderating role of social support." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 38,
- Suhanto, Edi. "Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di Bank Internasional Indonesia)." PhD Thesis, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009.
- Sukmana, R., & Ratnasari, R. T. (2016). Analisis Perbedaan Pengaruh Kepuasan terhadap Kepercayaan dan Loyalitas Pasien. *Telaah Bisnis*, 16(1).
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan." *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)* 7, no. 1 (2013).
- TR Sormin, HU Anisah, MS Dewi "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin" PhD Thesis, Universitas Lampung Mangkurat, 2017.
- Wardhana, Andhika Kusuma, dan others. "Stres Kerja: Penyebab, Dampak, dan Solusinya (Studi Kasus Pada Karyawan NET. Yogyakarta)," 2018.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 4, no. 1 (2013):
- Witasari, Lia. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang)." PhD Thesis, Universitas Diponegoro, 2009.

Zaki, Hammam, dan Marzolina Marzolina. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 8, no. 3 (t.t.).

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Skripsi atas:

Nama : MOCHAMAD ARIF NUR HASAN
NIM : 20160410318
Prodi : Manajemen/FEB
Judul : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
(Studi Pada Karyawan Autolux Carwash Yogyakarta)
Dosen Pembimbing : Tri Maryati S.E.,MM

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 11%.
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ka. Ur. Pengelolaan




Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 2/24/2020
yang melaksanakan pengecekan



Ikram Al- Zein, S.Kom.I