

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. GOLDEN MITRA INTI PERKASA  
MANADO**

*EFFECT OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. GOLDEN MITRA INTI PERKASA MANADO*

Oleh:

**Christy Manopo<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan  
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

[1christymanopo2@gmail.com](mailto:christymanopo2@gmail.com)

[2irvan\\_trang@yahoo.com](mailto:irvan_trang@yahoo.com)

[3regina\\_saerang@yahoo.com](mailto:regina_saerang@yahoo.com)

**Abstrak:** Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, bertahan hidup dan mampu bersaing. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara setiap karyawannya agar karyawan yang berprestasi tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention) karena merasa tidak nyaman bekerja dan tidak diperhatikan oleh perusahaan. *Turnover Intention* yang terus terjadi akan sangat merugikan perusahaan karena perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah terampil dan menambah pengeluaran biaya untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 Responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya keinginan untuk keluar pada karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, komitmen organisasi, stres kerja, *turnover intention*

**Abstract:** A company was founded with the aim of making a profit, surviving and being able to compete. To achieve this goal, the company must pay attention to and maintain each of its employees so that employees who excel do not think about leaving the company (turnover intention) because they feel uncomfortable working and are not cared for by the company. *Turnover Intention* that continues to occur will be very detrimental to the company because the company can lose skilled employees and increase expenses for the recruitment and training of new employees. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, organizational commitment and job stress on employee turnover intention at PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. This study uses an associative approach. The number of samples used is 58 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results show that compensation, organizational commitment and work stress simultaneously affect *Turnover Intention*. Compensation and Organizational Commitment partially have no effect on *Turnover Intention*, while Job Stress partially has a positive and significant effect on *Turnover Intention*. The company should create a work situation that is comfortable, safe and conducive, to minimize the desire to leave the employee.

**Keywords:** Compensation, organizational commitment, work stress, *turnover intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan atau menghasilkan laba. Arafah dan Indahingwati (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara setiap karyawannya agar karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena merasa tidak nyaman bekerja atau tidak diperhatikan oleh perusahaan.

*Turnover intention* merupakan masalah yang sering dihadapi perusahaan dimana karyawan memiliki keinginan berpindah karena berbagai alasan. Dampak negatif yang terjadi seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian akan muncul karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah terampil dan perlu melatih kembali karyawan baru untuk menggantikan peran karyawan yang keluar (Nurfauzan dan Halilah, 2017). Kinerja perusahaan akan menurun jika banyak karyawan yang berprestasi keluar dari perusahaan. Lestari dan Primadineska (2021) menyatakan tingkat *turnover* yang tinggi akan menambah biaya perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan. Pengeluaran biaya yang terus terjadi akan membuat perusahaan mengalami kerugian.

Perusahaan harus mensejahterakan anggota perusahaan seperti karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja dan berkontribusi yang maksimal kepada perusahaan, Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi (Nugraha dan Tjahjawati, 2017), Untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan kompensasi yang diberikan harus sesuai agar karyawan merasa puas dan tidak membandingkan dengan perusahaan lain apalagi berpikir meninggalkan perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan PT. Golden Mitra Inti Perkasa kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan hari raya.

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula, dengan adanya disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit (Indah dan Puspasari, 2021). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga bisa mempengaruhi keinginan keluar setiap karyawan. Permasalahan yang terjadi akibat rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan yaitu karyawan sering berharap rekannya yang menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya bisa dilakukan sendiri dan mulai menunda waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Stres kerja merupakan hal yang sangat serius dalam perusahaan, karyawan yang mengalami stres kerja akan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang ujungnya membuat karyawan mencari tempat kerja yang dia rasa lebih baik. Stres kerja yang dihadapi karyawan harus bisa ditanggapi dengan serius oleh pimpinan yang ada di perusahaan agar tidak banyak mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan juga. Adinugroho (2019) menyatakan stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik ataupun psikologi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado
2. Untuk mengetahui Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado
4. Untuk mengetahui Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2013:244).

**Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Menurut Harnoto (2002) indikator-indikator Turnover Intention yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan.

**Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

**Komitmen Organisasi**

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi

**Stres Kerja**

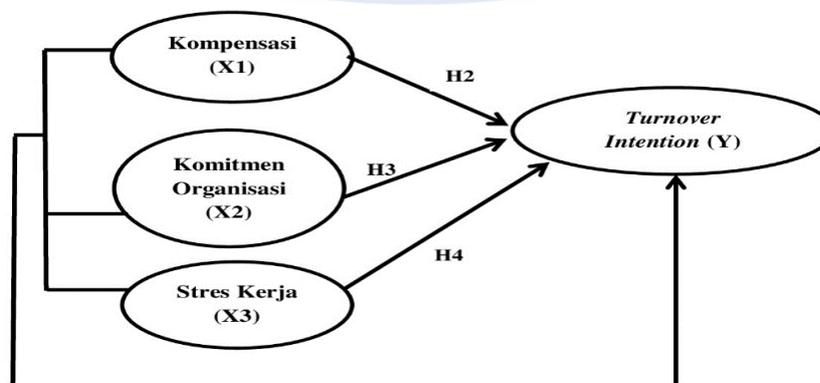
Menurut Nusran dan Dirgahayu (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Indikator dari stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu: beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu dan kualitas supervisi yang jelek

**Penelitian Terdahulu**

Ekel, Sendow dan Trang (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Burnout, Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Lubis dan Onsardi (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Khaidir, Bachri dan Sugiati (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*. Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**Kerangka Berpikir**

H1  
**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, 2022

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.  
 H<sub>2</sub>: Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.  
 H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.  
 H<sub>4</sub>: Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Didalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian kuantitatif/statistic. Metode bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

**Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2018:63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

- n= jumlah elemen / anggota sampel  
 N= jumlah elemen / anggota populasi  
 e = error level (10 % atau 0,1)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dan setelah ditentukan dengan rumus slovin maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 58 orang.

**Data dan Sumber**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner dilapangan.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

**Uji Validitas**

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2018) hasil penelitian

yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian statistik *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

### Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validasi pada Tabel di berikut memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel berikut menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kompensasi X1	X1.1	0.839	0.000	Valid
	X1.2	0.805	0.000	Valid
	X1.3	0.663	0.000	Valid
	X1.4	0.799	0.000	Valid
Komitmen Organisasi X2	X2.1	0.713	0.000	Valid
	X2.2	0.725	0.000	Valid
	X2.3	0.665	0.000	Valid
	X2.4	0.737	0.000	Valid
Stres Kerja X3	X3.1	0.802	0.000	Valid
	X3.2	0.755	0.000	Valid
	X3.3	0.733	0.000	Valid
	X3.4	0.754	0.000	Valid
<i>Turnover Intention Y</i>	Y1	0.827	0.000	Valid
	Y2	0.794	0.000	Valid
	Y3	0.715	0.000	Valid
	Y4	0.627	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi X1	0.784	Reliabel
Komitmen Organisasi X2	0.674	Reliabel
Stres Kerja X3	0.758	Reliabel
<i>Turnover Intention Y</i>	0.729	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliabel*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel X1 (0.784), X2 (0.674), X3 (0.758) dan Y (0.729) memiliki nilai diatas 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

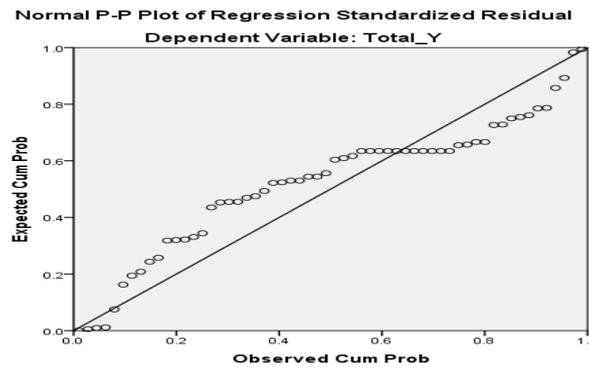
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.209	2.624		.461	.647		
X1	.107	.103	.104	1.033	.306	.943	1.060
X2	.277	.142	.241	1.946	.057	.622	1.609
X3	.535	.135	.491	3.974	.000	.622	1.608

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Melihat hasil pada Tabel 3, hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Kompensasi 0.943, Komitmen Organisasi 0.622, Stres Kerja 0.622. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Kompensasi 1.060, Komitmen Organisasi 1.609, dan Stres Kerja 1.608. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

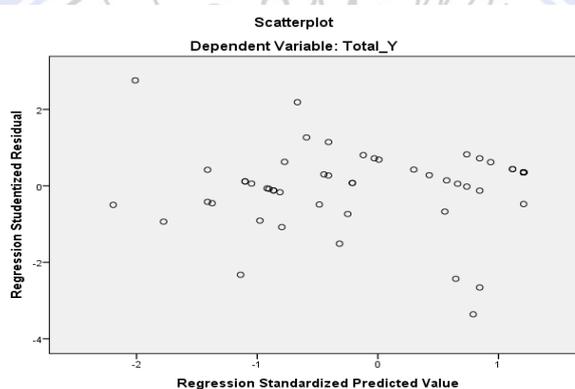
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil Olahan Data, 2022*

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heteroskidastisitas**  
*Sumber: Hasil Olahan Data, 2022*

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.209	2.624		.461	.647
	Kompensasi	.107	.103	.104	1.033	.306
	Komitmen Organisasi	.277	.142	.241	1.946	.057
	Stres Kerja	.535	.135	.491	3.974	.000

*Sumber: Hasil Olahan Data, 2022*

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

Persamaan Regresi  $Y = 1.209 + 0.107 X_1 + 0.277 X_2 + 0.535 X_3$ .

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.8 adalah 1.209 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka *Turnover Intention* adalah sebesar 1.209.

- Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0.107 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kompensasi sementara Komitmen Organisasi dan Stres Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya *Turnover Intention* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.107.
- Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.277 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komitmen Organisasi sementara Kompensasi dan Stres Kerja diasumsikan sama, maka besarnya *Turnover Intention* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.277.
- Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0.535 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Stres Kerja sementara Kompensasi dan Komitmen Organisasi diasumsikan sama, maka besarnya *Turnover Intention* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.535.

### Uji Simultan (F)

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.620	3	26.207	17.053	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	82.984	54	1.537		
Total	161.603	57			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 17.053 sementara Ftabel sebesar 2.19 ini berarti nilai F hitung > F tabel, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

### Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh:

- Untuk variabel Kompensasi diperoleh angka t hitung  $1.033 < t$  tabel sebesar 1.673 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.306 dengan demikian H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.
- Untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh angka t hitung  $1.946 > t$  tabel sebesar 1.673 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.057, dengan demikian maka H3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
- Untuk variabel Stres Kerja diperoleh angka t hitung  $3.974 > t$  tabel sebesar 1.673 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.000 dengan demikian H4 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara simultan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado tidak mempengaruhi keluarnya karyawan dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan usaha, insentif diterima sesuai harapan dan tunjangan diterima sesuai harapan dari karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khaidir, Bachri dan Sugiati (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Dilihat dari hasil yang telah dihitung di atas, dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Ini menunjukkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi karyawan sehingga berkeinginan keluar dari perusahaan. Dapat dilihat juga dari jawaban responden yang menyatakan bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang telah ditentukan untuk membantu keberhasilan tempat mereka bekerja dan para karyawan selalu ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sosial yang diadakan, baik kegiatan keagamaan dan kegiatan nasional yang biasanya dilakukan oleh Perusahaan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paat, Tewel, dan Jan (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Setelah dihitung lewat SPSS dapat dilihat bahwa Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Hal ini dapat dilihat dari Stres Kerja yang dihadapi karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado yaitu berupa tuntutan tugas yang menumpuk dari atasan, kurangnya dukungan dari para sesama rekan kerja dan juga kurangnya perhatian dari atasan terhadap tingkat stres kerja yang dihadapi para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rori, Adolfini dan Pandowo (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
2. Kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
3. Komitmen Organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.
4. Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.

### **Saran**

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. Pihak PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian terhadap karyawan.
2. Pihak PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado harus membagi rata pekerjaan yang ada kepada karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani oleh kerja yang terlalu berlebihan yang dapat meningkatkan stres kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Fuad. (2012). Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2645>. Diakses pada tanggal 07 Februari 2022.
- Adinugroho, Iwan. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju, (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No. 2. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/view/15>. Diakses pada tanggal 2 Juni 2022.

- Arafah, N., dan Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2106/2111>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*. Vol. 7. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26620/26241>. Diakses pada tanggal 08 Februari 2022.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: PT Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, D. Y., dan Puspasari, R. D, (2021). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620) Vol XII No 3, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/1010/589/3080>. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2022.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., dan Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 4. No. 3. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93/93>. Diakses pada tanggal 08 Februari 2022.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No.1. <https://media.neliti.com/media/publications/172253-ID-pengaruh-komitmen-organisasional-dan-bud.pdf>. Diakses pada tanggal 07 Februari 2022.
- Lestari, G. F., dan Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/231/113>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022
- Lubis, N., dan Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 2. No. 2. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/1549>. Diakses pada tanggal 08 Februari 2022.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, A. dan Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. [https://www.researchgate.net/publication/334253776\\_Pengaruh\\_Kompensasi\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/334253776_Pengaruh_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan). Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022.
- Nurfauzan, M. I., dan Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/550/1083>. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022.
- Nusran, M., dan Dirgahayu, L. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Paat, G., Tewel. B., dan Jan. A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568/17098>. Diakses pada tanggal 8 Februari 2022.

Rori, W. F., Adolfina., dan Pandowo, M. H. Ch. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834/32676>. Diakses pada tanggal 08 Februari 2022.

Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

