



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)
ISSN 2579-535X (online)



KECENDERUNGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI TRIGGER TURNOVER KARYAWAN

Raditya Adi Saputra

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) dampak stress kerja, kompensasi, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja; (2) dampak kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi dan iklim organisasi pada intensi turnover. Populasi penelitian yaitu karyawan aktif Kokapura Avia yang berjumlah 180 orang, sedangkan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari tiga tahun sebanyak 128 orang. Sampel pada penelitian diambil sebanyak 97 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur melalui program smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stress kerja, insentif kompensasi, dan iklim organisasi berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi dan iklim organisasi berdampak secara signifikan terhadap intensi turnover karyawan.

Kata Kunci: stress kerja, insentif kompensasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, intensi turnover

TRENDS OF WORK SATISFACTION AS EMPLOYEE TRIGGER TURNOVER

Abstract

The purpose of this study are: (1) To determine the effect of work stress, compensation, organizational climate on job satisfaction; (2) To determine the effect of job satisfaction, work stress, compensation, and organizational climate on turnover intention. The population in this study are employees of the Cooperative KOKAPURA AVIA totaling 180 people, while employees who have worked more than three years as many as 128 people. Samples were taken 97 people. The technique of collecting data using questionnaires. The analysis used is multiple regression analysis and path analysis using PLS 3.0 Smart program. Based on the results of the study concluded that: (1) Work stress, compensation incentive, organizational climate significantly influence towards employee job satisfaction; (2) Job satisfaction, work stress, compensation, and organizational climate significantly influence toward employee turnover intention

Keywords: work stress, incentive compensation, organizational climate, job satisfaction, turnover intention

Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan perubahan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak bagi individu yang berada di dalam organisasi. Setiap individu yang berada di dalam suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian tentang

sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas kerja meningkat. Peneliti banyak menggunakan variable persepsi stres kerja, kompensasi, dan iklim organisasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena ketidakpuasan karyawan ini banyak terjadi dalam perusahaan tidak terkecuali di KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling yang merupakan Koperasi Karyawan Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional Adisucipto Yogyakarta. Meskipun perusahaan ini telah berkembang cukup pesat namun tidak sedikit karyawan yang tidak puas dengan perusahaan seperti rutinitas pekerjaan yang membosankan, ganjaran yang kurang pantas maupun adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian. Disamping kepuasan kerja masih banyak persoalan karyawan yang mengakibatkan stres kerja.

Fenomena ini masih ditambah dengan belum puasnya karyawan terhadap kompensasi insentif yang mereka terima seperti masalah gaji, upah, tunjangan dan fasilitas kerja. Reaksi negatif yang sering terjadi adalah absensi yang meningkat, malas bekerja dan pelanggaran terhadap tata tertib dan protes terhadap atasan serta adanya keinginan untuk pindah kerja. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan disebut dengan *intensi turnover* sedangkan perilaku karyawan keluar dari perusahaan ini disebut *turnover*. Karyawan mulai membandingkan-bandingkan dengan pekerjaan yang lain, seseorang pada akhirnya akan melakukan *turnover* karena melihat pekerjaan di tempat lain akan memperoleh hasil yang lebih memuaskan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Tinjauan Pustaka Stress Kerja

Berbagai definisi tentang stres kerja, dimana Mangkunegara (2009) menyebutkan stress kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres dapat disebabkan beberapa faktor. Menurut Hellriegel dan Slocum (2004) penyebab stres adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2009).

Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari pekerja yang satu ke pekerja yang lain (Sunyoto, 2013). Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berkembang, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian di atas yaitu yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek ditempat kerja dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, suasana kerja dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi.

Indikator iklim organisasi menurut Wirawan (2007) terdapat tujuh buah yaitu (1) keadaan lingkungan fisik, (2) lingkungan sosial, (3) pelaksanaan sistem manajemen, (4) produk, (5) konsumen yang dilayani, (6) kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan (7) budaya organisasi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wibowo (2007) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Wirawan (2007), kompensasi

merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial baik diterima secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2006) tujuan pemberian kompensasi antara lain ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengaduan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, terhindarkan dari pengaruh serikat buruh dan intervensi pemerintah. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Program kompensasi harus ditetapkan atas asas sebagai berikut asas adil dan asas layak serta wajar.

Turnover Intention

Definisi *turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Angka turnover yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan (Robbins, 2008). *Turnover* adalah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: (1) absensi yang meningkat, (2) mulai malas bekerja, (3) peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, (4) peningkatan protes terhadap atasan, dan (5) perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Dalam turnover, dampak yang ditimbulkan paling besar bagi perusahaan adalah masalah biaya. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan.

Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, seperti yang dikemukakan Aamodt (2004) bahwa dampak dari *turnover* akan terbagi 2 yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari turnover di antaranya biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak, tidak ada produktifitas pada masa lowong, dan merendahnya produktifitas berkaitan dengan karyawan yang baru mendapat pelatihan.

Kepuasan Kerja

Menyadari betapa pentingnya arti kepuasan kerja bagi seseorang, maka hendaknya sedapat mungkin perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk memperoleh kepuasan kerja. As'ad (2001) memberi batasan sebagai berikut: kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Robbins (2008) istilah kepuasan kerjamerujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggimenunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidakpuas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Pengaruh kepuasan kerja menurut Robbins (2008) yaitu produktivitas, angka ketidakhadiran, dan angka turnover. Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondidi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian pekerjaan. Menurut As'ad (2001) membuat kesimpulan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek psikologis, sosial, fisik dan finansial.

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan teori-teori sebagaimana disampaikan maka perlu adanya penelitian yang menjelaskan ada tidaknya pengaruh stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Angkasa KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling, maka dapat dirumuskan hipotesis hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H4: Stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

H5: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H6: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H7: Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

H8: Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

H9: Stres kerja, kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Metode Penelitian

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling, sedangkan obyek penelitian ini adalah stres kerja, iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KOKAPURA AVIA Unit Ground Handling yang berjumlah 180 orang, sedangkan karyawanyang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 128 orang Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sehingga semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Besarnya sampel penelitian menggunakan metode Slovin sebagai berikut (Wiyono,2011):

$$n = \frac{128}{1+128*(0.05)^2} \quad (1)$$

= 96,67 dibulatkan menjadi 97 responden.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu persoalan metodologi yang khusus membicarakan teknis pengumpulan data.

Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan *questioner* (angket). Teknis penskalaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5.

Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan.

Analisis Inferensial

Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 3.0. Tahapan pengujian PLS dilakukan melalui uji indikator dan uji hipotesis.

Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Stres Kerja (X1)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $12 \times 5 = 60$ dan nilai total minimum yaitu $12 \times 1 = 12$, sehingga diperoleh interval sebesar 9,6

Tabel 1 : Hasil Tabulasi Variabel Stres Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
12-21,60	Sangat rendah	2	2,06%
21,61-31,20	Rendah	29	29,90%
31,21-40,80	Sedang	39	40,21%
40,81-50,40	Tinggi	25	25,77%
50,41-60	Sangat tinggi	2	2,06%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan

stress kerja sangat rendah 2 orang (2,06%), rendah 29 orang (29,90%), sedang 39 orang (40,21%), tinggi 25 orang (25,77%) dan sangat tinggi 2 orang (2,06%).

Analisis Deskripsi Kompensasi Insentif (X2)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $13 \times 5 = 65$ dan nilai total minimum yaitu $13 \times 1 = 13$, sehingga diperoleh interval sebesar 10,4.

Tabel 2 : Hasil Tabulasi variabel kompensasi

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
13-23,40	Sangat rendah	1	1,03%
23,41-33,80	Rendah	21	21,65%
33,81-44,20	Sedang	57	58,76%
44,21-54,60	Tinggi	16	16,49%
54,61-65	Sangat tinggi	2	2,06%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan kompensasi insentif sangat rendah 1 orang (1,03%), rendah 21 orang (21,65%), sedang 57 orang (58,76%), tinggi 16 orang (16,49%) dan sangat tinggi 2 orang (2,06%).

Analisis Deskripsi Iklim Organisasi (X3)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $21 \times 5 = 105$ dan nilai total minimum yaitu $21 \times 1 = 10$, sehingga diperoleh interval sebesar 16,8

Tabel 3: Hasil Tabulasi variabel iklim organisasi

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
21-37,80	Sangat rendah	0	0,00%
37,81-54,40	Rendah	17	17,53%
54,41-71,40	Sedang	68	70,10%
71,41-88,20	Tinggi	12	12,37%
88,21-105	Sangat tinggi	0	0,00%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan iklim organisasi sangat rendah 0 orang (0,00%), rendah 17 orang (17,53%), sedang 68 orang (70,10%), tinggi 12 orang (12,37%) dan sangat tinggi 0 orang (0,00%).

Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja (Z)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $15 \times 5 = 75$ dan nilai total minimum yaitu $15 \times 1 = 15$, sehingga diperoleh interval sebesar 12

Tabel 4: Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
15-27	Sangat rendah	1	1,03%
27, 01-39	Rendah	26	26,80%
39,01-51,0	Sedang	60	61,86%
51,01-63,0	Tinggi	9	9,28%
63,01-75	Sangat tinggi	1	1,03%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan kepuasan kerja sangat rendah 1 orang (1,03%), rendah 26 orang (26,80%), sedang 60 orang (61,86%), tinggi 9 orang (9,28%) dan sangat tinggi 1 orang (1,03%).

Tabel 4: Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
15-27	Sangat rendah	1	1,03%
27, 01-39	Rendah	26	26,80%
39,01-51,0	Sedang	60	61,86%
51,01-63,0	Tinggi	9	9,28%
63,01-75	Sangat tinggi	1	1,03%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Analisis Deskripsi Turnover Intention (Y)

Analisis deskriptif menggunakan nilai total dari keseluruhan jawaban pertanyaan. Nilai total maksimum yaitu $15 \times 5 = 75$ dan nilai total minimum yaitu $15 \times 1 = 15$, sehingga diperoleh interval sebesar 12.

Tabel 4: Hasil Tabulasi Variabel Turnover Intention

Interval	Kategori	Jumlah	(%)
15-27	Sangat rendah	1	1,03%
27, 01-39	Rendah	26	26,80%
39,01-51,0	Sedang	60	61,86%
51,01-63,0	Tinggi	9	9,28%
63,01-75	Sangat tinggi	1	1,03%
Total		97	100%

Sumber: data primer diolah

Responden karyawan Kokapura AVIA Yogyakarta yang mempersepsikan *turnover intention* sangat rendah 0 orang (0,00%), rendah 15 orang (15,46%), sedang 58 orang (59,79%), tinggi 24 orang (24,74%) dan sangat tinggi 0 orang (0,00%)

Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.23 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 5 : Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Koef. parameter	P Value s	Ket.
Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1)	-0,258	0,008	Terbukti
Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H2)	0,235	0,027	Terbukti
Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H3)	0,264	0,002	Terbukti
Stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H4)	0,314	0,000	Terbukti
Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan (H5)	0,210	0,012	Terbukti
Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan (H6)	0,200	0,025	Terbukti

Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan (H7)	-0,245	0,011	Terbukti
Iklm organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan (H8)	-0,207	0,018	Terbukti
Stres kerja, kompesasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan (H9)	0,391	0,000	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,258) sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerjamaka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Intensif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,027 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai positif (0,235) sehingga semakin tinggi kompensasi insentif maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi insentif maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai positif (0,264) sehingga semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Intensif dan Desain Produk Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja, kompensasi intensif dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi intensif dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,264) sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,012 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai positif (0,210) sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Intensif Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi insentif terhadap *turnover intention* sebesar 0,025 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,245) sehingga semakin tinggi kompensasi

insentif maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi insentif maka semakin tinggi *turnover intention*.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil *path coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi iklim organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,245) sehingga semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah *turnover intention*, begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin tinggi *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Intensif, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja, kompensasi intensif, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi intensif, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja, semakin rendah stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi insentif semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kompensasi insentif semakin rendah kepuasan kerja.
3. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah iklim organisasi semakin rendah kepuasan kerja.
4. Stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi dan iklim organisasi.

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin rendah *turnover intention*, semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin tinggi *turnover intention*.
6. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan semakin tinggi pula *turnover intention*, semakin rendah stres kerja karyawan semakin rendah pula *turnover intention*.
7. Kompensasi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kompensasi insentif semakin rendah *turnover intention*, semakin rendah kompensasi insentif semakin tinggi *turnover intention*.
8. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi iklim organisasi semakin rendah *turnover intention*, semakin rendah iklim organisasi semakin tinggi *turnover intention*.
9. Stres kerja, kompensasi insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tinggi rendahnya *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja, kompensasi insentif, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.M. 2004. *Applied Industrial/Organizational Psychology (4th Edition)*. Thomson Wadsworth Publishing, California.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M, 2001, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, Liberty, Yogyakarta Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. PT. Prehallindo, Jakarta.

- Hasibuan, MP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hellriegel, D and Slocum, Jr. 2004. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Thomson, South-Western, Ohio.
- Johannes, Edward dan Rofi'i. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intension* dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variable Intervening*.
Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.2, No.2. Mangkunegoro, A.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Oetomo, Susanti dan Setyawardani. 2012. Analisis Hubungan antara Stres dan *Intention to Quit* dengan Kompensasi sebagai *Variable Intervening*. *Jurnal JAMBSP Vol. 8 No. 2*.
- Risnawan, Supartha dan Yasa. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3, No.8*.
- Robbins, Stephens P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta
- Schwepker, C.H. 2001. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, 54, 39-52*.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business : (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sianipar dan Haryanti. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan *Intensi Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia, Vol. 13 No.1*. Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. C.V Andi Offset, Yogyakarta
- Sunyoto, D., 2013, *Perilaku Organisasional*. CAPS, Yogyakarta
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wiyono, G. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada, Jakarta