

**Faktor Penyebab *Turnover Intention* Karyawan  
PT. Dilatama Karya**

Yendra<sup>1</sup>, Zakaria<sup>2</sup>, Harun Al Rasyid<sup>3</sup>  
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
yendra.sofyan@gmail.com

**Informasi Artikel**

Catatan Artikel:  
Diterima 2 September 2023  
Revisi disetujui 30 Oktober 2023  
Dipublikasi 30 Oktober 2023  
Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja  
Kerja, Kompensasi Finansial, *Intention  
Turnover*

DOI: 10.55098/jr.v1i1.364

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Populasi penelitian ini berjumlah 93 orang dengan teknik penarikan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Kelayakan data telah diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas dan pemenuhan asumsi klasik. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program *SPSS for windows versi 25*. Temuan dari penelitian ini : 1). beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan; 2). stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan; 3). kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara simultan beban kerja, stres kerja dan kompensasi finansial baik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Persamaan matematik dari hasil analisis  $Y = 3,408 + 0,449X_1 + 0,206X_2 - 0,875 X_3 + e$ . Selain itu, hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan.

**1. Pendahuluan**

Dalam organisasi, bidang manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan peran yang lebih terarah pada proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan serta isu keadilan yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi. Salah satu masalah yang banyak dihadapi organisasi dewasa ini terkait dengan meningkatnya *turnover* karyawan pada perusahaan. Di Indonesia setiap tahun terdapat sekitar 10%-12% karyawan yang melakukan *turnover* (Putra dan Prihatsanti, 2016). Pada satu sisi, *turnover* diperlukan dalam menyelesaikan persoalan karyawan dengan kinerja rendah namun disisi lainnya tingginya *turnover* (lebih dari 10%) akan menimbulkan berbagai potensi biaya dan proses produksi bahkan dapat mempengaruhi performa perusahaan di masa mendatang.

Keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan umumnya didahului oleh adanya niat (*turnover intentions*). *Turnover intentions* telah menjadi masalah penting untuk manajemen selama bertahun-tahun (Chen, Lin dan Lien, 2010). Karyawan yang memiliki intense dari keinginan untuk keluar dari perusahaan biasanya secara langsung ataupun tak langsung akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Indikasi *turnover intention* ditandai dengan berbagai hal yang menyangkut

perilaku karyawan, seperti: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Oleh sebab itu, *turnover intention* merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Perusahaan perlu memahami penyebab *turnover intention* karyawan karena perusahaan dapat melakukan tindakan preventif atau pencegahan sehingga tidak terjadi peningkatan *turnover intention* di masa yang akan datang. *Turnover intention* harus disikapi manajemen sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Toly, 2001). Pihak manajemen perlu melakukan berbagai cara terbaiknya agar karyawan yang ada selalu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang dianggap berpotensi dalam keberhasilan jalannya perusahaan hendaknya dipertahankan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dilatama Karya yang bergerak dalam bidang manufaktur guna menghasilkan produk air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Sentani – Kabupaten Jayapura, Papua. Dalam lima tahun terakhir fenomena *turnover* karyawan PT. Dilatama Karya berkisar antara 14% hingga 19% per tahun. Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi dengan HRD PT. Dilatama Karya maka variabel pertama yang diidentifikasi dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan terkait dengan meningkatnya beban kerja. Meningkatnya beban kerja akan meningkatnya jumlah produksi dan penjualan berbagai varian air minum dalam kemasan. Variabel kedua yang diidentifikasi menyebabkan terjadinya *turnover intention* terkait dengan meningkatnya stres kerja. Stres kerja itu mengarah adanya suatu tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan berasal dari luar diri seseorang karena kondisi fisik maupun mental yang kurang sesuai. Tingkat stres yang terlalu tinggi akan menurunkan kinerja karyawan karena merasa terbebani dalam pemenuhan target sehingga menyebabkan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2008). Variabel ketiga yang dapat menyebabkan kompensasi yang diterima karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat mencukupi kebutuhan, maka akan menimbulkan ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan, untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dilatama Karya.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

### *Turnover Intention*

*Turnover* merupakan proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi (Curtisy dan Wrightg, 2001). *Turnover* dapat diartikan juga sebagai terhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. *Turnover* ini dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Cascio, 1995). Jadi, pemahaman tentang *turnover* karyawan itu lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu (Sari, 2014).

Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. *Turnover intention* menunjukkan kecenderungan atau munculnya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Lum *et al.* (1998)

*Turnover intention* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan. Jadi, *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sari, 2014). Simamora (2006) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhaniala, 2010). Beban kerja diartikan juga sebagai kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Kapasitas yang tidak sesuai akan meningkatkan beban kerja karyawan secara signifikan (Manuaba dalam Rosyad, 2017). Pendapat pertama lebih menekankan pengertian beban kerja pada aspek beban sedangkan pendapat kedua lebih terarah pada perbandingan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jadi, beban kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perhitungan beban kerja setidaknya dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi perhitungan beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Muskamal, 2010).

### **Stres Kerja**

Stres kerja menunjukkan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Istilah stres kerja ini sering digunakan untuk menggambarkan perasaan lelah, tertekan, dan ketidakmampuan untuk mengatasi (Sari, 2014). Suatu kondisi ketegangan yang dialami dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang. Jadi, Stres kerja menunjukkan suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja (Rahman, 2017).

Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental (Robbins, 2006). Jika dalam keadaan yang wajar, stres memiliki nilai positif jika masih karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2008). Namun, karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2006).

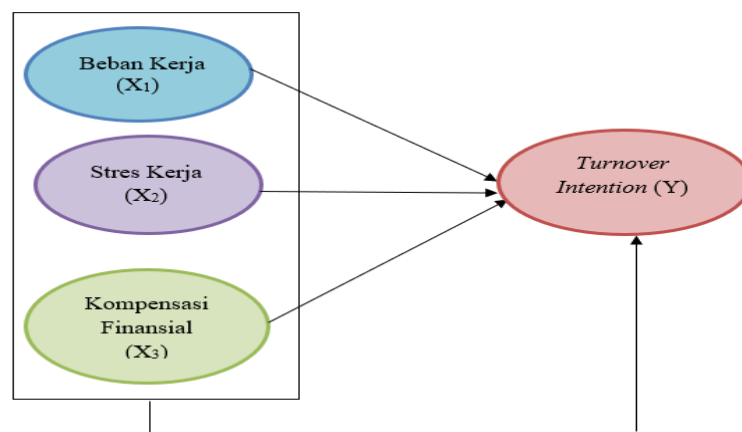
### **Kompensasi Finansial**

Dessler (2009) Kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Pengertian yang sama juga Sedarmayanti (2011) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Jadi, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009).

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika ini dikelola dengan baik maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik (Rivai dan Sagala, 2009) dan menjadi faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan (Kadarisman, 2012). Oleh karena itu, kompensasi yang diterima karyawan mampu mencukupi (Rivai dan Sagala, 2009) maka pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan (Putrianti, 2014).

Kompensasi Finansial merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan (Syah, 2013), dimana melalui pemberian kompensasi ini diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang ada sehingga dapat mengurangi tingkat keinginan keluar karyawan dari organisasi (Kadarisman, 2012). Berdasarkan hasil penelitian Permana *et al.* (2015) bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

### Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya.
- H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya.
- H3: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya.
- H4: Beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya.

### 3. Metode Penelitian

Ditinjau dari jenis eksplanasi penelitian maka penelitian ini tergolong sebagai penelitian kausalitas dan ditinjau dari metode penerapan ilmu pengetahuan maka penelitian ini tergolong sebagai penelitian dengan metode kuantitatif. Untuk itu, peneliti terlebih dahulu mengembangkan hipotesis yang selanjutnya diuji dengan data secara kuantitatif hingga melahirkan temuan akhir berupa tesa baru atau hipotesis yang teruji. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 93

orang. Teknik ini dinamakan sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Intention turnover</i>	Keinginan karyawan secara individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain	1. Pikiran untuk keluar ( <i>Thinking of quitting</i> ) 2. Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> ) 3. Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> ) (Mobley et al. dalam Fuhasari (2016)	Likert
Beban kerja	Kemampuan karyawan untuk menerima pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.	1. Terget yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan (Rosyad, 2017),	Likert
Stres kerja	Tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja.	1. Beban kerja yang berlebihan. 2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Ambiguitas peran (Rahman, 2017)	Likert
Kompensasi finansial	Balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan (Syah, 2013)	Likert

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data (*score*) yang diperoleh dari tiap item maka di adakan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian data (*score*) yang diperoleh di uji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Alat analisa ini digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial terhadap *intention turnover* karyawan dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi berganda berikut :

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

Keterangan :

- Y : *Intention turnover*
- X<sub>1</sub> : Beban kerja
- X<sub>2</sub> : Stres kerja
- X<sub>3</sub> : Kompensasi finansial
- a : bilangan konstan
- b<sub>1-3</sub> : koefisien regresi
- e<sub>i</sub> : error

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

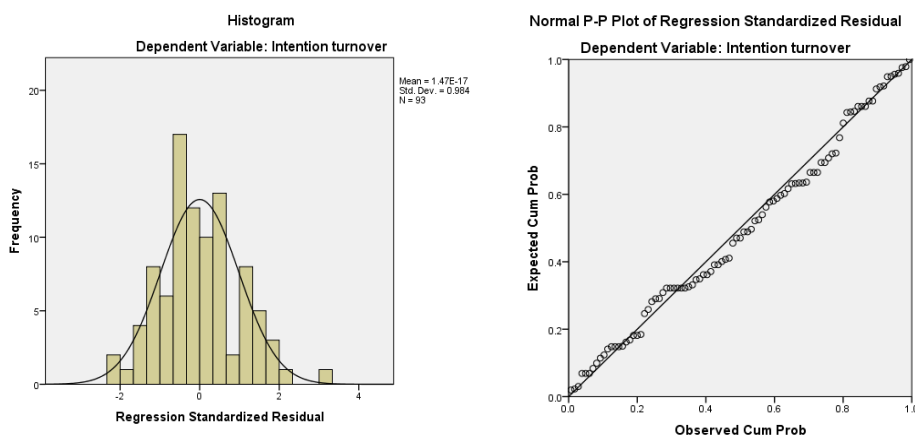
Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dari keempat kontruk yang dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas			Reliabilitas	
	Indikator	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Standar Penerimaan
Beban Kerja	X1.1	0,708	0,2039	0,679	0,60
	X1.2	0,792			
	X1.3	0,617			
	X1.4	0,744			
Stres Kerja	X2.1	0,932	0,2039	0,826	0,60
	X2.2	0,669			
	X2.3	0,953			
Kompensasi Finansial	X3.1	0,852	0,2039	0,753	0,60
	X3.2	0,913			
	X3.3	0,675			
<i>Intention Turnover</i>	Y1.1	0,910	0,2039	0,892	0,60
	Y1.2	0,914			
	Y2.3	0,902			

Berdasarkan tabel 2, semua instrumen variabel independen dan dependen dalam penelitian ini bersifat layak / *reliabel*. Selanjutnya, model regresi linier berganda dapat disebut baik jika terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas.

##### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal. Dimana hal ini berarti bahwa model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

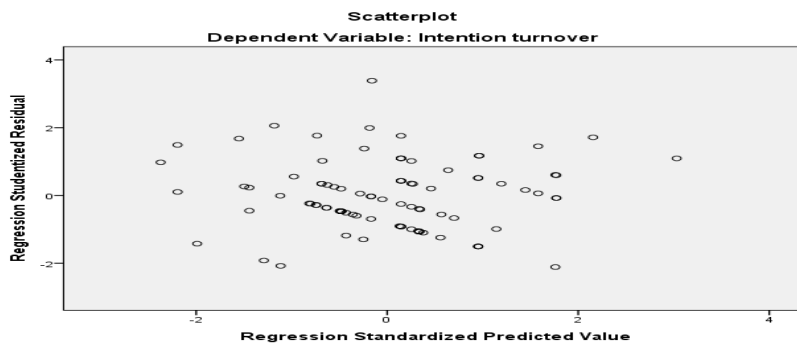
Tabel 2 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.545	1.836
	Stres Kerja	.773	1.294
	Kompensasi	.550	1.818
	Finansial		

a. Dependent Variable: Intention Turnover

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedasitas**



Gambar 3. Model Penelitian

Terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 3 : Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.408	.421		8.088	.000
Beban Kerja	.449	.158	.331	2.848	.005
Stres Kerja	.206	.093	.217	2.219	.029
Kompensasi					
Finansial	-.875	.130	-.778	-6.717	.000

a. Dependent Variable: *Intention Turnover*

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung beban kerja terhadap *intention turnover* sebesar 2,848 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98698 dengan level signifikansi 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Nilai t hitung stres kerja terhadap *intention turnover* sebesar 2,219 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98698 dengan level signifikansi 0,029 (lebih kecil dari 0,05). Nilai t hitung Kompensasi Finansial terhadap *intention turnover* sebesar -8,75 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98698 dengan level signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05).

Tabel 4 : ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.754	3	3.918	15.560	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.410	89	.252		
	Total	34.163	92			

a. Dependent Variable: *Intention turnover*

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Stres kerja, beban kerja

Hasil perhitungan statistik Beban kerja, stres kerja dan kompensasi finansial terhadap *intention turnover* menunjukkan nilai F hitung = 15,560 dengan signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup> < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* karyawan PT. Dilatama Karya.

Tabel 5 : ANOVA<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.322	.50179

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: *Intention turnover*

Hasil uji koefisien determinan diatas menunjukan tingkat pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya Sentani ialah sebesar 0,322 (32,2%) dan sisanya 0,678 (67,8%) dipengaruhi oleh varian lain diluar model penelitian.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention Turnover* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier maka diperoleh informasi bahwa nilai koefisien beban kerja sebesar 0,449 dengan nilai t hitung sebesar 2,848 (lebih besar dari nilai t tabel 1,98698) dengan level signifikansi 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh beban kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien X1 yaitu sebesar 0,449. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan PT. Dilatama Karya di Sentani. Hasil ini bermakna bahwa jika beban kerja yang dirasakan karyawan semakin meningkat dapat berakibat terhadap munculnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan (Thamrin dan Suyuthie, 2018; Riani dan Putra, 2017; Rosyad A, 2017; dan Qureshi et al., 2012).



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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier diperoleh nilai koefisien stress kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,206 dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,219 (lebih besar dari nilai  $t$  tabel 1,98698) dengan level signifikansi 0,029 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh stress kerja terhadap *intention turnover* karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $X_2$  yaitu sebesar 0,206. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan PT. Dilatama Karya di Sentani. Hasil ini bermakna bahwa jika beban kerja karyawan semakin meningkat dapat berakibat terhadap munculnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan (Riani dan Putra, 2017; Dewi dan Wibawa, 2016; Syahronica 2015; Sari, 2014; Qureshi et al., 2012).

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Intention Turnover* Karyawan**

Dilihat berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh nilai koefisien  $X_3$  sebesar -0,875 dengan nilai  $t$  hitung sebesar -6,717 dengan level signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien  $X_3$  yaitu sebesar -0,878. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan PT. Dilatama Karya di Sentani. Hasil ini bermakna bahwa jika kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin meningkat dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan (Permana et al., 2015 dan Putrianti et al., 2014).

### **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap *Intention Turnover* Karyawan**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dilatama Karya Sentani. Terkait dengan derajat kepercayaan (*level of significan*) dari model ini dapat dilihat dari hasil nilai  $F$  hitung = 15,560 dengan level signifikansi sebesar  $0,000^b < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan variabel beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* karyawan PT. Dilatama Karya di Sentani. Pengaruh ketiga variabel bebas terhadap *turnover intention* karyawan sebesar sebesar 0,322 (32,2%) dan sisanya 0,678 (67,8%) dipengaruhi oleh varian lain diluar model penelitian.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* karyawan. Beban kerja memiliki arah pengaruh yang positif, stress kerja juga memiliki arah pengaruh yang positif sedangkan kompensasi finansial memiliki arah pengaruh yang negatif. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan model matematik  $Y = 3.408 + 0,449X_1 + 0,206X_2 - 0,875X_3 + e$ . Persamaan matematik di atas dapat dimaknai bahwa kemampuan kompensasi finansial dalam memprediksi *intention turnover* dua kali lebih besar dibandingkan beban kerja dan empat kali lebih besar dibandingkan stress kerja.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa simpulan. Pertama, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan. Maknanya adalah semakin meningkat beban kerja yang dirasakan karyawan

akan meningkatkan *intention turnover* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin menurun beban kerja yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Kedua, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan. Maknanya adalah semakin meningkat stres kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *intention turnover* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin menurun stress kerja yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Ketiga, Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention turnover* karyawan. Maknanya adalah semakin meningkat kompensasi finansial yang diterima karyawan akan menurunkan *intention turnover* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin menurun kompensasi finansial yang diterima karyawan maka akan meningkatkan *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Keempat, Beban kerja, stress kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya. Pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen (*intention turnover* karyawan) sebesar 0,322 (32,3%) dan sisanya 0,678 (67,8%) dipengaruhi oleh varian lain diluar model penelitian

Rekomendasi dari penelitian ini bahwa untuk mengurangi *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya maka perusahaan dapat mengurangi beban kerja karyawan, namun bila beban kerja tetap atau meningkat maka perusahaan dapat perlu meningkatkan kompensasi finansial yang diterima karyawan. Hal ini dapat dilakukan karena beban kerja saat ini masih tergolong sedang dan pengaruh kompensasi finansial terhadap *intention turnover* karyawan jauh lebih besar dibandingkan beban kerja. Kedua, untuk mengurangi *intention turnover* karyawan pada PT. Dilatama Karya maka perusahaan dapat mengurangi stres kerja karyawan. Stres kerja dikurangi dengan melakukan dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan melakukan menguatkan mental karyawan. Ketiga, Perusahaan perlu senantiasa meningkatkan kompensasi finansial yang diterima karyawan, karena kompensasi finansial merupakan motif utama karyawan untuk bekerja yang dibuktikan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara dua variabel lainnya terhadap *intention turnover* karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menjelaskan *intention turnover* karyawan Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan model penelitian ini dengan menambah beberapa variabel bebas lain atau menjadikan kompensasi finansial sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan stress kerja dalam menjelaskan *intention turnover* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F., 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*. McGraw-hill Inc. USA.
- Chen. M.F, Lin, C.P & Lien G.Y. 2010. Modelling Job Stress As A Mediating Role In Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*. Vol. 31 No. 8, Hal. 1327-1345.
- Curtis, & Wrightg, D. 2001. Retayining employees: The Fast Tracked to Commitment. *Management Research News*. Vol. 24 No.9, pp: 56-61.
- Dewi, K.A.B.P dan Wibawa. I. M.A, 2016. Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, hal 762-789

- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume I No. 1.
- Fuhasari, L. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*. Skripsi. <http://eprints.uny.ac.id/43248/>
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.19 No. 3, pp: 305-320.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintahan Daerah. PKp2A IILAN Makasar, KKSDA, Makasar*.
- Permana, Y.M.A, Mukza, Y.M.D dan Rukhana, I. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 2. Hal 1-8.
- Putrianti, A., Hamid, D dan Mukzam, D. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan PT TIKI jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol. 12, No.2. Hal 1-9.
- Putra, M.T.P dan Prihatsanti U, 2016, Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. "X". *Jurnal Empati*. Vol. 5 No.2, Hal 303-307.
- Quereshi, M.I., Jamil, R. A., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., and Zaman, K. 2012. Job Stres, Workload, Environment and Employees *Turnover intentions*: Destiny or Choice. *Jurnal of Management Info*, 65(8): 230-241
- Qureshi, M. I. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 23 No. 6, pp. 764-770.
- Rahman, F. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada UD Akbar Di Probolinggo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Edisi 12. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosyad A. C. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari. R.N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Syah. H. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*|.Volume 1 Nomor 2. Hal. 462-471.
- Syahronica, G. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Pembangunan Jaya Ancol" Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Thamrin, M.I. dan Suyuthie, H. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
- Toly, A.A. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol 3 No. 2, hal 102 – 125.
- Zeffane, Rachid, 1994, Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, hal. 1-14