

**Resti Nur Fitriana**

Prodi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen dan [restinurfitriana@gmail.com](mailto:restinurfitriana@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan Umat Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KSPPS Harapan Umat Kebumen pada bagian marketing dengan jumlah 30 orang responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linier berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dari Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan Umat Kebumen, secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa stres kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan Umat Kebumen dibandingkan variabel independen yang lainnya.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan dan *Turnover Intention*.**

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the effect of Job Stress, Compensation, and Leadership on Turnover Intention in KSPPS Harapan Umat Kebumen marketing. The population in this study were employees who worked at KSPPS Harapan Umat Kebumen in the marketing department with a total of 30 respondents. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain the primary data needed. The research method is quantitative analysis, the data obtained are based on the answers from respondents on the questionnaire, analyzed using statistical techniques of multiple linear regression analysis, the regression model is tested with classical assumptions in order to meet the requirements and be suitable for predicting independent variables against the dependent variable. The results of the regression calculations were tested with the t test, F test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables of Job Stress, Compensation, and Leadership have an effect on Turnover Intention in the KSPPS Harapan Umat Kebumen marketing, together (simultaneously). In this study, it is known that job stress is an independent variable which has the greatest influence on Turnover Intention in KSPPS Harapan Umat Kebumen marketing compared to other independent variables.

**Keywords: Job Stress, Compensation, Leadership and Turnover Intention**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara ketat agar mampu mempertahankan bisnisnya. Untuk mempertahankan bisnisnya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan strategi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan

dalam menjalankan bisnisnya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Menurut Hariandja (2002:2) salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis, 2006:3). Manusia yang dimaksudkan pada pernyataan diatas adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Seperti halnya KSPPS Harapan Umat Kebumen, yang bergerak dalam bidang jasa keuangan dan berhubungan langsung dengan banyak orang, karyawan merupakan asset yang sangat penting demi kelangsungan perusahaan itu sendiri.

KSPPS Harapan Umat Kebumen merupakan sebuah Lembaga Keuangan Syariah yang bergerak dalam bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. KSPPS sendiri merupakan kepanjangan dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah. KSPPS Harapan Umat Kebumen didirikan pada tahun 2010, yang mana fungsinya adalah sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dan penyalur dana, selain itu juga berfungsi sebagai tempat pengelolaan *Zakat, infaq, dan Shodaqoh (ZIS) dan wakaf*. Dari segi legalitas, koperasi syariah belum tercantum dalam UU No. 25/1992 tentang perkoperasian. Untuk sementara, keberadaan koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS).

Dalam kurun waktu kurang lebih 9 tahun, tentu saja perjalanan KSPPS Harapan Umat Kebumen tidak selalu berjalan lancar. Banyak sekali tantangan yang harus di hadapi dan permasalahan yang muncul setiap tahunnya. Salah satu masalah yang kini dianggap serius adalah masalah keluar masuk nya karyawan. Selama 3 tahun terakhir, proses perputaran karyawan begitu cepat terjadi, maksudnya dalam jangka waktu 1 tahun ada lebih dari 4 karyawan yang resign. Hal ini dianggap cukup merugikan perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra, waktu dan tenaga untuk melakukan rekrutmen karyawan dan pelatihan karyawan baru. Dari adanya permasalahan itu, perusahaan lebih berbenah diri untuk menekan tingkat keluar masuk karyawan atau biasa disebut dengan *turnover intention*. *Turnover Intention* sendiri dianggap cukup merugikan perusahaan.

Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya, cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*). *Turnover* adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada

perusahaan jika tingkat turnover karyawan terlampau tinggi. Wirawan (2015:631) menyatakan bahwa *turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD KSPPS Harapan Umat Kebumen, Bapak Fauzi Firmansyah mengungkapkan bahwa *turnover intention* di perusahaannya masih tergolong tinggi khususnya di bagian marketing. Tingginya *turnover intention* di KSPPS Harapan Umat Kebumen juga di tunjukkan dari data jumlah karyawan yang keluar masuk pada periode 2017-2019 sebanyak 18 orang marketing. Perusahaan telah banyak mengeluarkan biaya ekstra untuk melakukan perekrutan karyawan, melakukan pelatihan-pelatihan untuk karyawan baru dan mengatur ulang posisi posisi kosong yang telah di tinggalkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah stress kerja. Hasil survey tahun 2012 di Amerika oleh American Psychological Association (APA) menyatakan bahwa 65% stress berasal dari pekerjaan. Beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* telah dilakukan oleh beberapa peneliti di berbagai Negara. Seperti yang diungkapkan Dewi dan Wibawa (2009:786) pada penelitiannya dengan objek agen AJB Bumiputera 1912 di Indonesia didapat hasil signifikan yang positif antara stress kerja dan *turnover intention*.

Menurut (Mangkunegara, 2011:157) Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Philip L. (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja bila urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis, mereka menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (dalam Hasibuan, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD KSPPS Harapan Umat Kebumen, tingkat stress para karyawannya dirasa meningkat beberapa tahun terakhir, hal ini diyakini karena adanya tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, target bulanan yang semakin meningkat sedangkan persaingan dilapangan semakin ketat, dimana sekarang ini banyak sekali lembaga keuangan baru yang bermunculan. Secara tidak langsung para marketing harus mempunyai strategi tersendiri agar tidak kehilangan nasabah.

Para marketing dituntut untuk memenuhi target bulanan yang sudah di berikan, ada target

lending, founding, pendapatan, dan sebagainya. Selain itu, juga menghadapi para nasabah dengan berbagai karakter yang terkadang justru menambah tingkat stress marketing. Dari berbagai tingkat stress yang melanda karyawannya, perusahaan sendiri sangat jarang sekali memberikan hiburan bagi karyawannya untuk sekedar membuat pikiran rileks dan melupakan segala kepenatan pekerjaan. Hal ini ternyata yang juga dikeluhkan oleh karyawannya, bahkan untuk sekedar olahraga bersama pun sangat jarang dilakukan.

Selain stress kerja, menurut Rivai (2009:240), faktor lain yang juga mempengaruhi *turnover intention* pada sebuah perusahaan adalah kompensasi. Menurut (Gomes, 2003:245) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Fungsi dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Hariandja, 2002:245). Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen, pemberian kompensasi di perusahaan sudah mulai membaik, hal ini karena pada saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun 2020 pemberian kompensasi mulai diperbaiki, disusul karena banyaknya komplain dari para karyawan khususnya marketing. Pemberian kompensasi dari bulan ke bulan mulai berangsur membaik, diantaranya naiknya gaji, tambahan insentif, pengadaan fasilitas untuk memudahkan kerja marketing, sedang diusahakan untuk pengadaan inventaris sepeda motor walaupun belum semuanya mendapatkan tapi setidaknya hal ini sedang diusahakan oleh perusahaan. Diharapkan pemberian kompensasi dari tahun ke tahun akan semakin baik, karena dengan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja, dan karyawan akan tetap stay berada di perusahaan karena karyawan menganggap kesejahteraan mereka sudah terjamin. Kompensasi yang rendah membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja, mereka akan berfikir untuk resign dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru dengan gaji yang lebih tinggi. Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak hanya kompensasi, ternyata faktor kepemimpinan juga menjadi salah satu pemicu tingginya turnover intention dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Agrusa dan Lerna, 2007) tentang hubungan gaya

kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa ketidakmampuan seorang bawahan untuk bekerja sama dengan atasannya secara baik menjadi alasan utama seorang karyawan pergi. Menurut Kartono dalam Suwatno (2011:140), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Menurut Achmad Sanusi (2009:19) Kepemimpinan merupakan keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting, karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan tujuan organisasi (Sutrisno, 2015). Pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri (Abbsasi dan Hollman, 2000). Hubungan tidak baik antara karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen, setelah diadakannya reorganisasi, gaya kepemimpinan di perusahaan semakin membaik, berbeda dengan gaya kepemimpinan terdahulu. kebanyakan karyawan mengaku puas dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan saat ini. Pemimpin dianggap lebih bisa mengayomi, memberikan contoh yang baik, mau mendengarkan kritik dan saran, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, serta yang terpenting adalah pemimpin memahami kondisi di lapangan sehingga dapat membuat peraturan sesuai kondisi lapangan tidak hanya sekedar teori.

Menurut HRD KSPPS Harapan Umat Kebumen, sikap pemimpin seperti ini yang membuat karyawan menjadi semakin nyaman. Pemimpin dianggap mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan nya. Pemimpin sudah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Karyawan merasa didengarkan aspirasinya oleh pemimpin, sehingga para karyawan ini menjadi semangat memberikan pendapatnya untuk kemajuan perusahaan. Menurut beberapa penuturan karyawan, gaya kepemimpinan seperti yang disebutkan diatas yang di harapkan karyawan, sehingga karyawan berharap gaya kepemimpinan seperti itu harus dipertahankan dan ditingkatkan

lagi. Apabila kepemimpinan kembali membuat karyawan tidak nyaman, dikhawatirkan akan membuat turnover intention kembali meningkat. Dari berbagai fenomena yang ada, Bapak Fauzi firmansyah selaku HRD KSPPS Harapan Umat Kebumen mengatakan bahwa selama ini belum pernah dilakukan pengukuran secara langsung terhadap stres kerja, kompensasi maupun kepemimpinan pada karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen untuk menekan tingginya tingkat turnover intention pada perusahaannya.

## METODE

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menguji antar variabel stres kerja, kompensasi, kepemimpinan dan turnover intention. Obyek dalam penelitian ini adalah teori tentang turnover intention sebagai variabel dependent (terikat) dan Stres Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan sebagai variabel independent (bebas).

### Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen bagian marketing yang berjumlah 30 orang.

### Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen

#### 1. Kuisioner

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan yang secara langsung berhubungan dengan masalah atau indikator yang akan diteliti meliputi Stres Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan dan Turnover Intention yang dibagikan kepada karyawan marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen.

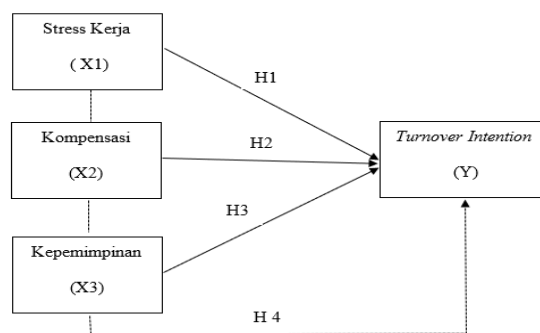
#### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian

#### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengupulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa literatur, artikel serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ), dan satu variabel terikat yaitu Turnover Intention ( $Y$ ). Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan rangkaian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data yang bersifat deskriptif dari jawaban hasil kuisioner dan analisis kuantitatif/ metode analisis untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

### Alat Analisis Data

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji Instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi : uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi : uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji f), koefesien determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dengan beberapa kriteria yakni jenis kelamin, usia, Lama bekerja, pendidikan, dan pendapatan. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 30 orang marketing yang bekerja di KSPPS Harapan Umat Kebumen 40% laki-laki atau berjumlah 12 orang dan 60% perempuan atau sejumlah 18 orang.

Berdasarkan usia, yang bekerja sebagai marketing di KSPPS Harapan Umat Kebumen yaitu berusia 19-21 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 26%, usia 22-24 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 60%, dan usia  $\geq 25$  tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 14%.

Berdasarkan lama bekerja, karyawan KSPPS Harapan Umat Kebumen pada bagian marketing yang sudah bekerja selama 2-3 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 56%, 4-6 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 34% dan yang sudah bekerja selama 7-10 tahun berjumlah 3 orang atau sejumlah 10%.

Berdasarkan pendidikan, karyawan yang bekerja sebagai marketing di KSPPS Harapan Umat Kebumen berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 18 orang atau sebesar 60%, D3 berjumlah 3 orang atau sebesar 10% dan S1 berjumlah 9 orang atau sebesar 30%.

Berdasarkan pendapatan, karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen yang mendapatkan penghasilan antara 1.000.000 – 1.700.000 berjumlah 10 orang atau sebesar 32%, 1.800.000 – 2.500.000 berjumlah 7 orang atau sebesar 24% dan yang memiliki pendapatan  $\geq 2.500.000$  berjumlah 13 orang atau sebesar 44%.

**Analisis Kuantitatif**

**Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas**

**Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2009). Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksudkan (Simamora, 2004). Berdasarkan hasil uji validitas dapat dijelaskan pada variabel Stres kerja, Kompensasi, Kepemimpinan dan Turnover Intention menunjukan bahwa korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai rtabel (0,3610) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisioner variabel Stres Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan dan Turnover Intention yaitu dinyatakan valid.

**Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuisioner. Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Siamora, 2004). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0,884 variabel kompensasi sebesar 0,610 variabel kepemimpinan sebesar 0,751 dan variabel turnover intention sebesar 0,798. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dikatakan reliabel karena semua nilai cronbach alpha lebih besar 0,60.

**Uji asumsi klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

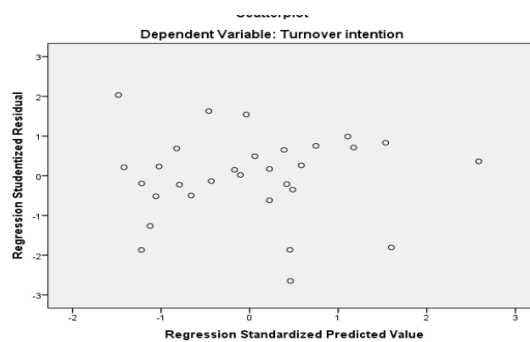
Tabel 1. Persamaan 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1 (Constant)	.333	.1696		.196	.846		
Stress Kerja	.568	.119	1.038	4.771	.000	.161	6.203
Kompensasi	-.163	.223	-.112	-.729	.472	.324	3.083
Kepemimpinan	-.086	.275	-.061	-.312	.758	.202	4.947

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan table 1 hasil uji multikolinieritas bahwa dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF. Tolerance > 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10 . Dari hasil analisis data diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas, dikarenakan semua nilai Variance > 0,10 dan VIF < 10.

**2. Uji heterokedastisitas**



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Pada uji heterokedastisitas dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan. Penelitian ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas karena data menyebar disekitar garis mengikuti arah garis diagonal.

**3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

Tabel 2. Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22494560
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.098
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada uji normalitas kolmogorov smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi > 0,05, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Linier Berganda**

Tabel 3. Persamaan I

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	.333	.1696	.196	.846			
Stress Kerja	.568	.119	1.038	4.771	.000	.161	6.203
Kompensasi	-.163	.223	-.112	-.729	.472	.324	3.083
Kepemimpinan	-.086	.275	-.061	-.312	.758	.202	4.947

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-13 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,333 + 0,568 X_1 - 0,163 X_2 - 0,086 X_3 + e$$

Persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,333

Menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,333 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, kompensasi dan kepemimpinan maka *turnover intention* mempunyai nilai 0,333

2.  $b_1 = 0,568$

Koefisien regresi artinya variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Jika variabel stres kerja mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,568 jika variabel lain dianggap 0. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*, semakin tinggi stress kerja maka semakin meningkat *turnover intention*.

3.  $b_2 = -0,163$

Koefisien regresi artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar -0,163 jika variabel lain dianggap 0. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*, semakin baik atau buruk kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention*.

4.  $b_3 = -0,086$

Koefisien regresi artinya variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y). Jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar -0,086 jika variabel lain dianggap 0. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Semakin baik atau buruknya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### Uji hipotesis

#### 1. Uji hipotesis parsial (uji t)

Tabel 4. Persamaan I

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.333	1.696		.196	.846		
	Stress Kerja	.568	.119	1.038	4.771	.000	.161	6.203
	Kompensasi	-.163	.223	-.112	-.729	.472	.324	3.083
	Kepemimpinan	-.086	.275	-.061	-.312	.758	.202	4.947

a. Dependent Variable: Turnover intention

#### 2. Uji hipotesis simultan (uji f)

Tabel 5. Persamaan I

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.852	3	58.617	35.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.514	26	1.674		
	Total	219.367	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja

#### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Persamaan I

Model Summary <sup>b</sup>							
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
				R Square	F	df1	
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.779	1.294	.802	35.024	3

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil koefisien determinasi R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square R<sup>2</sup> adalah 0,779 sehingga variabel turnover intention (dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, kompensasi dan kepemimpinan (independen) dalam penelitian ini sebesar 77,9% sedangkan sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diketahui oleh peneliti.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial stress kerja (X1) terhadap *Turnover intention* dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,771. artinya, semakin meningkatnya stress kerja yang dialami oleh karyawan bagian marketing KSPPS Harapan umat Kebumen maka semakin tinggi pula *Turnover intention* di KSPPS Harapan umat Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh samrotu saadah, arif partono prasetio (2018), ikbar naufal z (2017) yang mengemukakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial kompensasi terhadap *Turnover intention* dengan probabilitas signifikansi  $0,472 > 0,05$  dan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar -0,729. Artinya, kompensasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen.

#### H<sub>3</sub>: Kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen

Berdasarkan hasil dari uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar -3,261  $< t_{tabel}$  sebesar 2,05183 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,050$ , artinya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* sehingga hipotesis H<sub>3</sub> ditolak. Artinya, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen.

#### H<sub>4</sub>: Stress kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan bagian marketing KSPPS Harapan Umat Kebumen.

Berdasarkan hasil uji f diperoleh probabilitas sebesar  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 2319,584  $> F_{tabel}$  sebesar 2,98, artinya stress kerja, kompensasi, dan kepemimpinan

secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir/data pada variabel kerja, kompensasi, kepemimpinan dan *Turnover Intention* dikatakan valid (sah) dan reliabel (handal).
2. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden perempuan sebesar 60% dan laki-laki sebesar 40%.
3. Berdasarkan hasil uji F terdapat pengaruh secara simultan variabel stres kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,050$  dan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 2319,584.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan Umat Kebumen adalah variabel kompensasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan variabel lainnya dengan nilai *Unstandarized Coefficient B* 0,568.

### **Saran**

1. Stress kerja yang meliputi beban kerja yang berat, adanya konflik peran dan adanya ambiguitas peran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan umat Kebumen. Hendaknya KSPPS Harapan Umat Kebumen lebih memperhatikan tingkat stres karyawannya, bisa dengan cara membuat agenda liburan bersama, mengadakan olahraga bersama, mengadakan game singkat sebelum mulai beraktivitas. Dengan begitu karyawan akan merasa senang, sedikit menghilangkan kepenatan kerja, merefreshingkan pikiran dan lebih terjalin rasa kekeluargaan diantara karyawan, hal ini dapat membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena rasa stres berkurang. Diharapkan para karyawan akan mampu bertahan di perusahaan.
2. Kompensasi yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada *marketing* KSPPS Harapan umat Kebumen konsumen. Hendaknya KSPPS Harapan Umat Kebumen mempertahankan dan lebih meningkatkan sarana

dan prasarana yang tersedia untuk kelancaran tugas marketing, memberikan reward atau bonus bagi karyawan, menyediakan sepeda motor inventaris yang cukup untuk semua marketing, dengan begitu diharapkan *turnover intention* di KSPPS Harapan Umat Kebumen dapat terus ditekan.

3. Kepemimpinan yang meliputi pemimpin sebagai innovator, pemimpin sebagai komunikator, pemimpin sebagai motivator, dan pemimpin sebagai kontroler terhadap *marketing* KSPPS Harapan Umat Kebumen. Hendaknya pemimpin di KSPPS Harapan Umat Kebumen mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang dianggap sudah jauh lebih baik dari sebelumnya, harus terus memberikan contoh yang nyata, merangkul bawahannya, mau turun langsung ke lapangan sekaligus memberikan contoh bagaimana menyelesaikan masalah dengan nasabah di lapangan. Dengan begitu, karyawan akan merasa disayangi dan dihargai, sehingga karyawan merasa nyaman dan tercipta rasa kekeluargaan. Diharapkan karyawan akan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:UNDIP
- . (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*: Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

Sanusi, dkk. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Bandung: Prospect

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta