Jurnal Kompetitif Bisnis
Volume 1, Nomor 13, Desember 2023, pp. 1201-1210
E-ISSN 2775-7781

ANALISIS STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT BUDI BERLIAN PRINGSEWU

Puspita Cahyaningsih[1], Nur Efendi[2], Hani Damayanti Aprilia[3]
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung
Email: cahyap644@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar karyawan PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampel jenuh sebagai teknik pengambilan *sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan sebanyak 30 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Faktor tertinggi yang memengaruhi intensi keluar adalah kompensasi. Untuk mengendalikan intensi keluar karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan kompensasi yang telah diterapkan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, dan Intensi Keluar

Abstract

This study aims to determine the influence of work stress and compensation on the intention to leave PT Budi Berlian Motor Pringsewu. This study uses a quantitative approach with saturated sampling technique as a sampling technique. The sample in this study were employees of the sales department as many as 30 respondents. Data collection through questionnaires and data analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, it shows that job stress and compensation partially and simultaneously have a significant effect on turnover intention. The highest factor affecting intention to leave is compensation. To control the intention to leave employees, it is advisable for companies to maintain the compensation policy that has been implemented.

Keyword: Job Stress, Compensation, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri otomotif Indonesia saat ini semakin baik dan memiliki peluang untuk terus tumbuh. Indonesia memimpin penjualan mobil di ASEAN dengan penjualan mobil terbanyak selama tiga tahun berturut-turut periode 2017-2019, data penjualan dapat dilihat pada tabel 1.

Negara	2017	2018	2019
Brunei	11.209	11.226	11.909
Indonesia	1.079.534	1.151.291	1.030.126
Malaysia	576.625	598.714	604.287
Myanmar	8.225	17.524	21.916
Philippines	425.673	357.410	369.941
Singapore	116.148	95.243	90.429
Thailand	871.650	1.041.739	1.007.552
Vietnam	250.619	288.683	322.322

Sumber: Asean Automotive Federation

Berdasarkan Asean Automotive Federation, penjualan mobil Indonesia di tahun 2017 mencapai 1.079.534 unit mengalami peningkatan penjualan di tahun 2018 sebanyak 1.151.291 unit. Meskipun terdapat penurunan jumlah penjualan mobil di tahun 2019 yang hanya terjual sebanyak 1.030.126 unit, tetapi Indonesia masih memimpin pasar otomotif di ASEAN. Hal tersebut menjadikan posisi Indonesia sebagai sentra pemasaran otomotif

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial bagi perusahaan otomotif mobil sebagai penggerak kegiatan bisnis untuk mencapai target penjualan yang telah ditentukan. Tenaga penjual atau yang lebih dikenal dengan istilah *salesman* menjadi salah satu elemen penting yang terkait dengan pendapatan perusahaan untuk mengoperasionalkan bisnis *dealer* penjualan mobil.

Pemeliharaan sumber daya manusia memiliki tujuan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Pemeliharan sumber daya manusia bagi kepentingan perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi, menumbuhkan loyalitas, serta menurunkan tingkat *turnover*. Disisi lain, pemeliharaan sumber daya manusia bagi kepentingan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan, ketenangan, keamanan, serta kesehatan yang meliputi kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan. Sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman, produktif hingga loyal guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu ketika kinerja perusahaan telah berjalan dengan efektif dirusak oleh perilaku karyawan. Perilaku karyawan yang dapat merusak salah satunya ialah keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Salah satu perusahaan di industri otomotif khususnya penjualan mobil yang mengalami fenomena turnover adalah PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Budi Berlian Motor Pringsewu, divisi penjualan menjadi divisi yang paling sering terjadi pergantian karyawan. Karakteristik pekerjaan divisi penjualan memiliki tekanan pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan divisi lain karena dituntut mencapai target penjualan mobil dalam jangka waktu tertentu. Fenomena *turnover* yang terjadi pada bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu merupakan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.

Menurut Robbins dan Judge (2008:11) perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Robbins dan Judge (2008:18) menggambarkan model perilaku organisasi, stres kerja dan kompensasi merupakan bagian dari kontribusi keilmuan psikologi. Selain itu, kompensasi merupakan bagian dari kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

Marwansyah (2010:3) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Stres kerja menurut Wijono (2010:122) merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Menurut Zainal *et al* (2015:724) mengemukakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Stres kerja yang negatif akan membuat karyawan bekerja tidak maksimal hingga keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, dan lingkungan sosial pekerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang akan menimbulkan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Hafni dan Sari (2019), Audina dan Kusmayadi (2018), Prasetio *et* al. (2018) dan Zahra *et al*. (2018) bahwa

stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis pertama, yaitu:

H1: stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan segala pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Samsudin (2010:187) menjelaskan bahwa definisi kompensasi lebih luas daripada mendapatkan balas jasa berupa upah dan gaji, melainkan juga mendapatkan balas jasa yang bersifat nonfinasial berupa penghargaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan aturan yang berlaku, serta sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab maka kecil kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yaitu kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) dan kompensasi non finansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap intensi keluar, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Fuaidah *et al.* (2018) dan Widjaja *et al*. (2018), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis kedua, yaitu:

H2: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.

Intensi keluar menurut Siregar (2006:214) merupakan kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya berdasarkan pilihan yang ditetapkan diri sendiri. Menurut Tet dan Meyer dalam Ridlo (2012:16) menjelaskan bahwa *intention to leave* merupakan niat karyawan secara sadar dan hasrat yang disengaja untuk meninggalkan perusahaan. Faktor stres kerja dan kompensasi merupakan faktor yang dapat menyebabkan intensi keluar. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel intensi keluar yaitu *thinking of quitting, intent to search,* dan *intent to quit.* Hasil penelitian terdahulu oleh Margareta *et al*. (2019), menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis ketiga, yaitu:

H3: stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel stres kerja terhadap intensi keluar, pengaruh variabel kompensasi terhadap intensi keluar, dan pengaruh secara simultan variabel stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar pada karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 30 orang karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Data dianalisis dengan beberapa tahapan, yaitu uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan *SPSS 16.0.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, diketahui responden pria dan wanita masing-masing (50%), dengan rentang usia terbesar 28-37 tahun (47%). Latar pendidikan yang mendominasi yakni dari Strata Satu (S1) sebesar 60%. Gaji per bulan yang diperoleh Rp2.432.001-Rp5.432.000 sebesar 57%.

Pada variabel stres kerja, rata-rata penilian yang diperoleh sebesar 2,69 dengan intepretasi nilai cukup tinggi. Indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah gejala fisiologis sebesar 2,84. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator gejala perilaku dengan nilai rata-rata 2,56.

Variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 dengan intepretasi tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada kompensasi finansial tidak langsung sebesar 4,67. Sedangkan indikator kompensasi non finansial lingkungan pekerjaan memperoleh nilai terendah yaitu 3,347.

Variabel intensi keluar memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,54 dengan intepretasi rendah. Indikator *intent to quit* memperoleh nilai tertinggi sebesar 2,97. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator *intent to search* dengan nilai 2,4.

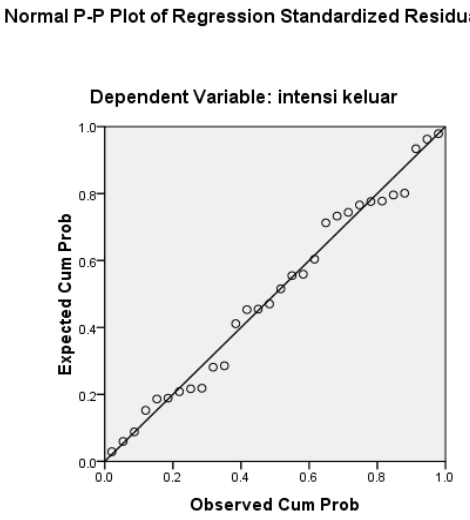
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data dan mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Berikut ini merupakan hasil uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Untuk melakukan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini peneliti menggunakan *SPSS 16.0.*

Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika memiliki data yang terdistribusi mendekati normal atau mengikuti arah garis diagonal.

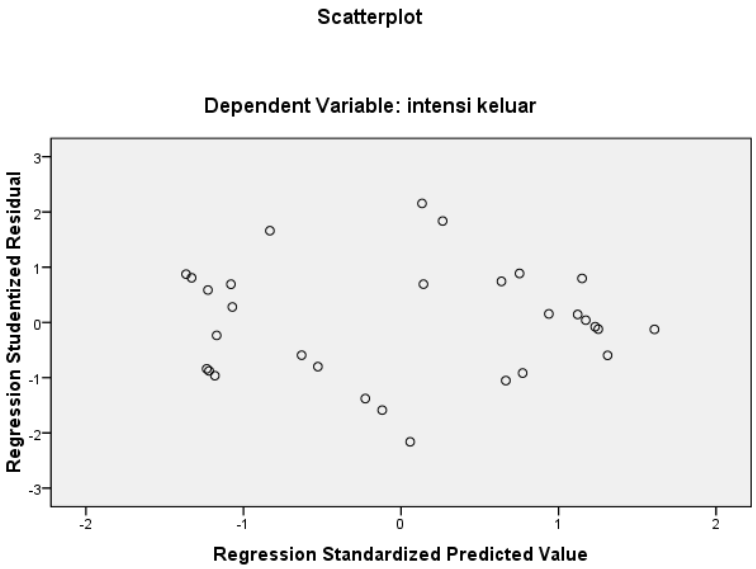
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data



Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskesdastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokesdastitas. Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas atau yang tidak terjadi heteroskesdastisitas. Uji heteroskesdastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskesdastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil uji heteroskesdastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel x. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk melihat apakah ada multikolinieritas pada hasil penelitian, maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* >0,10 dan nilai *VIF* <10, maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Adapun tabel untuk melihat hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	*(Constant)*		
	stres kerja	.559	1.789
	kompensasi	.559	1.789

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaikkanatau diturunkan (Priyatno, 2013:80). Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah intensi keluar (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *SPSS 16.0*. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*	
		B	*Std. Error*
1	*(Constant)*	4,813	,991
	stres kerja	,443	,181
	kompensasi	-,907	,155

a. *Dependent variable*: intensi keluar

Persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki konstanta sebesar 4,813 yang berarti bahwa jika variabel independen stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen intensi keluar (Y) adalah sebesar 4,813. Koefisien regresi linear berganda variabel stres kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang positif antara stres kerja terhadap intensi keluar. Artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel stres kerja, maka intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu akan mengalami peningkatan sebesar 0,443.

Koefisien regresi linear berganda variabel kompensasi (X2) bernilai negatif sebesar -0,907. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang negatif antara variabel stres kerja terhadap intensi keluar. Artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel kompensasi, maka intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu akan mengalami penurunan sebesar -0,907.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri atas pengujian secara parsial yaitu uji t dan secara simultan yakni dengan uji F. Berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *SPSS 16.0.*

Tabel 4. Hasil uji t

Model		*Unstandardized Coefficients*				
		B	*Std. Error*	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	stres kerja	1,149	,201	5,725	1,701	.000
	kompensasi	-1,158	,125	-9,234	1,701	.000

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa pada variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,725 dan t-tabel sebesar 1,701 yang berarti t-hitung > t-tabel. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau memiliki nilai < 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar -9,234 dan t-tabel sebesar 1,701 yang berarti t-hitung > t-tabel. Kemudian, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau memiliki nilai <0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Tabel 5. Hasil uji F

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	*Regression*	923,810	2	461,905	53,284	3,354	,000
	Residual	234,056	27	8,669			
	Total	1157,867	29				

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai F hitung (53,284) > F tabel (3,354), dengan nilai Sig. < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,893[a]	,798	,783	2,944

a. *Predictors: (Constant)*, Stres Kerja, Kompensasi

b. *Dependent Variable*: intensi keluar

Berdarkan tabel 6, diketahui nilai R square sebesar 0,798, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini dapat memengaruhi variabel dependen sebesar 79,8%, dan 20,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar

Menurut Wijono (2010:122) stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi ancaman secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stres kerja yang dialami seseorang dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Koefisien regresi linear berganda stres kerja sebesar 0,443, dengan arah hubungan positif yang memiliki makna semakin tinggi nilai variabel stres kerja maka intensi keluar akan meningkat. Stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian penjualan cukup tinggi. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif yang memberikan penilaian tertinggi pada gejala fisiologis. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Hafni dan Sari (2019), Audina dan Kusmayadi (2018), Prasetio et al. (2018) dan Zahra et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memberi pengaruh signifikant terhadap intensi keluar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Intensi Keluar

Mondy dan Martocchio (2016:247) menyatakan bahwa kompensasi merupakan total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Karyawan akan bekerja giat dan menetap apabila memperoleh kompensasi yang layak.

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi keluar Koefisien regresi linear berganda kompensasi sebesar -0,907, dengan arah hubungan negatif yang memiliki makna semakin tinggi nilai variabel kompensasi maka intensi keluar akan menurun. Kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor tinggi tinggi. Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif memberikan penilaian tertinggi pada kompensasi finansial tidak langsung.Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Fuaidah et al. (2018) dan Widjaja et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap intensi keluar konsumen.

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Intensi Keluar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Hasil ini dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi <0,05 dan nilai F_{hitung}. Diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (53,284 > 3,354) probabilitas 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margareta *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa pada angka R sebesar 0,893 pada pedoman interpretasi angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara intensi keluar dengan kedua variabel independen yakni stres kerja dan kompensasi termasuk dalam kategori tingkat hubungan kuat. Nilai R *Square* didapatkan nilai sebesar 0,798 atau 79,8%. Hal tersebut menggambarkan presentase pengaruh variabel stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar adalah kuat, sedangkan sebesar 20,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara teoritis, hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa intensi keluar berhubungan dengan perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Adanya keterkaitan antara dua teori tersebut dimana manajemen sumber daya manusia merupakan sistem formal pada unit analisis organisasi, yang mengatur individu/manusia dalam organisasi, termasuk seleksi, pelatihan, pengukuran sikap, penilaian kinerja yang terdapat pada dimensi analisis level individu. Sesuai dengan teori perilaku organisasi menurut Amir (2017:22), perilaku organisasi merupakan studi tentang bagaimana individu berpikir, merasakan, dan melakukan sesuatu dalam organisasi meliputi soal perilaku, keputusan, persepsi dan respon emosional individu dan tim serta bagaimana pihak-pihak internal organisasi saling berhubungan dan juga berinteraksi dengan pihak eksternal.

Pada penelitian ini, variabel stres kerja dan intensi keluar masuk dalam unit analisis individu. Sedangkan kompensasi, walaupun berkaitan dengan penilaian kinerja dalam dimensi analisis perilaku organisasi, tapi juga berkenaan dengan sistem formal yang ditetapkan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini telah membuktikan faktor-faktor yang berhubungan dengan intensi keluar.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.
3. Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar karyawan bagian penjualan PT Budi Berlian Motor Pringsewu. Pengaruh terbesar terletak pada variabel kompensasi. Dengan demikian, pihak Starbucks dapat mempertahankan kebijakan kompensasi yang telah berlaku. Bagi karyawan bagian penjualan untuk mengurangi sakit kepala karena stres kerja dapat melakukan konseling, relaksasi, berolahraga, tidur yang cukup, dan mengonsumsi obat pereda nyeri. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel, jumlah responden, dan jangkauan wilayah responden.

DAFTAR REFERENSI

Alkahtani, Ali Hussein.(2015). Investigating factors that influence employee's turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management,* 10(12), 152-166. doi: 10.5539/ijbm.v10n12p152.

Amir, M Taufiq.(2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana.

Asean-autofed.com. 2019. *Asean automotive federation statistic* 2019: https://asean-autofed.com/statistics.html (12/9/20 pukul 14:46).

Audina, Vika dan Tatang Kusmayadi.(2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention (studi pada staff industri farmasi Lucas *Group* Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume X No.1/Februari/2018 pp.85-101.

Fuaidah, Nur Riqoh, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Edlyn Khurotun Aini.(2018). Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover intention (studi pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis* (*JAB*), 60 (2), 192-198.

Hafni, Layla dan Devi Diana Sari.(2019). Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention karyawan PT WiradjajaPrima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7 (1), 55-66.

Hasibuan, S.P Malayu.(2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Margareta, Novita Dian., Supri Wahyudi Utomo dan Juli Muwarni. 2019. Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention pada PT.Surya Unggul Nusa Cons. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 7(1), 1-22.

Marwansyah.(2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Mondy, R. Wayne dan Joseph J. Martocchio.(2016). *Human resource management fourteenth edition global edition*. England: Pearson Education Limited.

Prasetio, Arif Partono., Erni Martini, dan Resya Partono Mawaranti.(2018). Peran stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam pengelolaan tingkat turnover intention pada karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165-174. doi: 10.25124/jmi.v18i2.1250

Priyatno, Duwi.(2013). *Analisis korelasi, regresi, dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media

Ridlo, Ilham Akhsanu.(2012). *turn over karyawan "Kajian literatur"*. Surabaya: PH *Movement Publications*.

Robbins, Stephen P dan Thimothy A. Judge.(2008). *Perilaku organisasi* edisi keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, Amran.(2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UMM Pres.

Widjaja, Deborah Christine, Dian Kristiani S. dan Ellin Marcella S.(2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention job hopper di industri perhotelan di indonesia. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 90-101.

Wijono, Sutarto.(2010). *Psikologi industri dan organisasi.* Jakarta: Kencana.

Zahra, Syeda Sania., *et al*.(2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the Pesticide Sector of Pakistan : An Employee Behavior Perspective. *Management Issues in Healthcare System* 4(1), 1-12. doi: 10.33844/mihs.2018.60369.