

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Sandang Di Kota Denpasar

¹Supartha Wayan Gede

Program Studi Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana
Denpasar, Indonesia

Wayangedesupartha@unud.ac.id

²Endra Kartika Yudha I Made

Program Studi Sarjana Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana
Denpasar, Indonesia

kartikayudha@unud.ac.id

Abstrak—Tujuan penelitian adalah menganalisis : i) pengaruh stress kerja terhadap turnover intention; ii) pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention; iii) pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention; iv) pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja; v) pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja; vi) peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stress kerja terhadap turnover intention dan vii) peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan SEM PLS. Sampel dalam penelitian ini adalah 99 orang karyawan Usaha Mikro dan Kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : i) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*; ii) kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; iii) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*; iv) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja; v) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; vi) kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*; viii) kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Dengan demikian diharapkan Pengelola Usaha Mikro dan Kecil lebih fokus dalam peningkatan kepuasan kerja, kompensasi finansial dan menurunkan stress kerja karyawan.

Kata Kunci – *Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Komponen utama dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting, salah satunya adalah untuk menekan angka *turnover intention*, yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. *Turnover intention* dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah stress kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. Dari sisi stress kerja Hakim *et. al.*, (2018) menyebutkan stress kerja secara positif dan signifikan berdampak pada *turnover intention* demikian pula Parvaiz *et. al.* (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Dari sisi kompensasi finansial Mobley (2011: 83) menyatakan salah satu cara organisasi dalam pengendalian *turnover* adalah dengan lebih memperhatikan kompensasi, sedangkan (Simamora, 2006: 445) menyatakan kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang, sehingga dapat dinyatakan kompensasi finansial berdampak pada *turnover intention*. Dari sisi kepuasan kerja Alias *et. al.*, (2018), Hakim *et. al.*, (2018), Saklit (2017), Gunawan dan Ulfa'i, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan Prasetio *et. al.*, (2018) menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Demikian pula Sumrahadi *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

II. METODE DAN PROSEDUR

Pengumpulan data dilakukan dengan : angket yakni teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan terstruktur kepada responden mengenai tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti. wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara mendalam kepada responden penelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan lengkap karena menyangkut penjelasan lebih lanjut dari kuesioner, dan observasi yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Definisi Operasional Variabel, Kepuasan Kerja (Y1) :

menyukai pekerjaan ($Y_{1,1}$), pekerjaan sesuai dengan kompetensi ($Y_{1,2}$), Gaji sesuai dengan pekerjaan ($Y_{1,3}$), merasa nyaman dengan rekan kerja. ($Y_{1,4}$), rekan kerja selalu memberi bantuan ketika membutuhkannya. ($Y_{1,5}$), perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan karir. ($Y_{1,6}$), tempat kerja menawarkan pelatihan untuk produktivitas kerja yang lebih baik. ($Y_{1,7}$) dan atasan secara konsisten mempertimbangkan ide karyawan untuk menyelesaikan masalah. ($Y_{1,8}$). Variabel Turnover Intention (Y_2) : sering berfikir untuk mengundurkan diri dari tempat kerja ($Y_{2,1}$), berhenti dari pekerjaan saat ini untuk posisi yang sama dengan gaji yang lebih baik di organisasi lain. ($Y_{2,2}$), meninggalkan pekerjaan saat ini bila ada tawaran yang lebih baik ditempat lain ($Y_{2,3}$), berusaha mencari pekerjaan di tempat lain. ($Y_{2,4}$) dan segera setelah dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, akan keluar dari organisasi ini. ($Y_{2,5}$). Variabel Stres Kerja (X_1) : memiliki masalah seperti kecemasan karena pekerjaan saya ($X_{1,1}$), memiliki beban kerja yang berlebihan ($X_{1,2}$), jika bekerja di pekerjaan lain, kesehatan saya bisa lebih baik ($X_{1,3}$), sulit tidur karena masalah yang berkaitan dengan pekerjaan ($X_{1,4}$), saat di luar pekerjaan, menyimpan masalah terkait pekerjaan di pikiran saya ($X_{1,5}$), pekerjaan memiliki resiko yang tinggi. ($X_{1,6}$) dan kondisi peralatan penunjang kerja yang kurang baik sering membuat frustrasi ($X_{1,7}$). Variabel Kompensasi Finansial (X_2) : perusahaan tempat bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan ($X_{3,1}$), motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima ($X_{3,2}$), bonus yang diberikan perusahaan tempat bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja ($X_{3,3}$), perusahaan tempat bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan ($X_{3,4}$), tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan / posisi saya diperusahaan ($X_{3,5}$) dan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan ($X_{3,6}$).

Metode analisis data: Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan pengambilan kesimpulan yang dapat diterima secara umum (Hair et al, 2010). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item pertanyaan pada kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode SEM PLS (Structural Equation Model-Partial Least Square).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel stres kerja

Persepsi responden atas variabel stress kerja diperoleh nilai rerata sebesar 2,27 artinya indikator/item pernyataan stress kerja secara keseluruhan dinilai rendah, Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator pekerjaan saya memiliki resiko tinggi memiliki skor rata-rata paling tinggi yakni sebesar 2,52.

Deskripsi variabel kompensasi finansial

Persepsi responden atas variabel kompensasi finansial diperoleh nilai rerata sebesar 2,97 artinya indikator/item pernyataan kompensasi finansial sebagian besar dinilai tinggi dan cukup tinggi. Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor rata-rata tinggi adalah : bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai 3,46 dan saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan peranan/posisi saya dengan nilai 3,55.

Deskripsi variabel kepuasan kerja

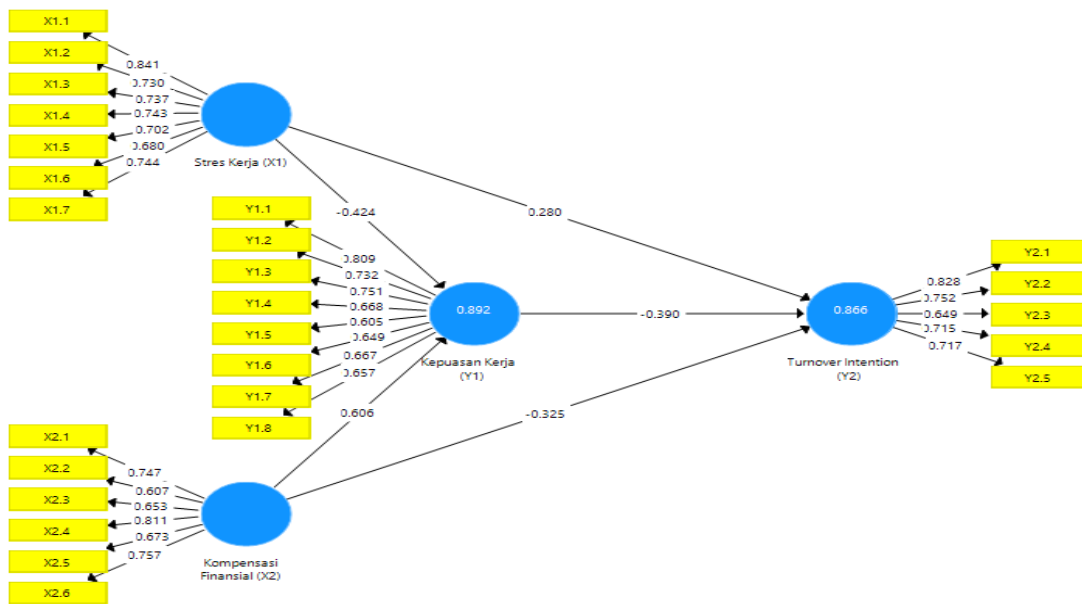
Persepsi responden atas variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 3,23 artinya indikator/item pernyataan kepuasan kerja secara keseluruhan dinilai cukup tinggi. Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor rata-rata tinggi adalah : tempat kerja saya menawarkan pelatihan untuk produktivitas kerja yang lebih baik dengan nilai 3,46 dan atasan saya secara konsisten mempertimbangkan ide karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan nilai 3,44.

Deskripsi variabel turnover intention

Persepsi responden atas variabel turnover intention diperoleh nilai rerata sebesar 3,46 artinya indikator / item pernyataan variabel *turnover intention* secara keseluruhan dinilai cukup tinggi dan tinggi. Berdasarkan penilaian responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor rata-rata tinggi dan sangat tinggi adalah : saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini bila ada tawaran yang lebih baik ditempat lain dengan nilai 3,79 dan segera setelah saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan keluar dari tempat kerja sekarang dengan nilai 4,22.

Evaluasi model atau model pengukuran

Nilai $Q\text{-square} > 0$ yakni sebesar 0,9855 ini menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Juga dapat dinyatakan bahwa 98,55 persen variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel stress kerja, kompensasi finansial dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 1,45 Persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model.



Gambar 1.
Diagram Jalur Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention

Mengacu pada hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan : Parvaiz *et. al.*, (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sumrahadi *et. al.*, (2019), Prasetio *et. al.*, (2018), Gunawan & Ulfa'i, (2018), Sapulette, (2017), Iqbal *et. al.*, (2014), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention

Mengacu pada hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh : Kasmir, (2016:225) yang menjelaskan bahwa *turnover* karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan, Demikian pula Tantowi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Mengacu pada hasil uji hipotesis bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitin yang dilakukan : Scanlan and Still (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan *Turnover intention* dan Paripurna *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa rata-rata karyawan yang mengalami ketidakpuasan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (*Turnover*).

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Mengacu pada hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh : Iqbal *et. al.*, (2014) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta Riyadi (2015) dan Riaz *et. al.*, (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

Mengacu pada hasil uji hipotesis bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Tantowi (2016) menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan, serta semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah *Turnover intention* pegawai, walaupun peran dari

perbaikan kompensasi non finansial terbukti tidak signifikan, dan masih banyak pengaruh lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap turnover intention

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi. Hasil penelitian sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Hakim *et. al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Demikian pula Gunawan dan Ulfa'i, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam mediasi pengaruh stress kerja terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention

Pengaruh kompensasi finansial terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi. Hasil penelitian sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Tantowi (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompensasi finansial terhadap *Turnover intention*, namun kepuasan kerja memperkuat pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap *Turnover intention* karyawan.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* juga semakin meningkat
2. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti peningkatan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan akan mengakibatkan penurunan tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti semakin rendah tingkat stres kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial karyawan dalam perusahaan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Semakin rendah tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, dan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka *turnover intention* mengalami penurunan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan UMK di Kota Denpasar. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kompensasi finansial, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan *turnover intention* karyawan semakin rendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, izinkan peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Ir. I Nyoman Gde Antara, M.Eng., IPU selaku Rektor Universitas Udayana atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada peneliti untuk dapat melakukan Penelitian Hibah Group Riset Udayana pada tahun 2020. Terima kasih juga ditujukan kepada Agoes Ganesha Rahyuda, SE., MT , Ph.D. selaku Dekan Fakultas dan Bisnis Universitas Udayana atas ijin yang diberikan kepada peneliti untuk melakukan penelitian Hibah Group Riset Udayana. Tak ketinggalan para peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) yang dijabat oleh Prof. Dr. Drh. I Nyoman Suarsana, M.Si. atas kesempatan yang diberikan kepada peneliti untuk melakukan penelitian Hibah Group Riset Udayana Tahun 2020. Dalam kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya beserta apresiasi kepada semua subyek yang telah membantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W., & Othman, R. (2018). Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *International Conference on Economics, Business and Economic Education*, 2018, 771–787. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>.
- Gunawan, A., & Ulfa'i, U. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 14–34.
- Hair Joseph F. Jr, Rolph E Anderson, Ronald L Tatham, and William C Black. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85–94.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, N. (2014). The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction , Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181–195.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT.Gramedia: PPM dan Bisnis.
- Pariapura, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2474.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact Of Stressors (Role Conflict, Role Overload, Leadership Support And Organizational Politics) On Job Stress And Its Subsequent Impact On Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.
- Prasetyo, A. P., Mawaranti, R., & Martini, E. (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.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382.
- Riyadi, S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se- Kabupaten Tapanuli Tengah*. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–490.
- Sapulette, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(2).
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships Between Burnout, Turnover Intention , Job Satisfaction, Job Demands and Job Resources for Mental Health Personnel In An Australian Mental Health Service. *Scanlan and Still BMC Health Services Research*, 19(62), 1–11.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumrahadi, Azis, E., Kania, I., Respati, N. P., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(1), 1–16.
- Tantowi. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover intention Pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1).