

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada Karyawan SMK Leonardo Klaten)**

**Septian Eko Yuliantoro ¹⁾
Amin Wahyudi ²⁾
Suprayitno ³⁾**

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ septian.ekoyuliantoro@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the significant influence between: (1) Job Stress on Job Satisfaction, (2) Compensation on Job Satisfaction, (3) Job Stress on Turnover Intention, (4) Compensation on Turnover Intention, (5) Job Satisfaction on Turnover Intention of SMK Leonardo Klaten employees. This study also aims to determine: (6) the effect of Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable, (7) the effect of Compensation on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable. The population is the employees of SMK Leonardo Klaten as many as 62 persons. Sampling uses a sampling jenuh technique where all populations are taken as research samples, as many as 62 persons. Data collection techniques using questionnaires through validity test and reliability test. The analysis technique uses the classic assumption test, path analysis, and sobel test. The results of the analysis show: (1) A significant effect of work stress variable on job satisfaction. (2) A significant effect of the compensation variable on job satisfaction. (3) A significant effect of the work stress variable on turnover intention. (4) The compensation has no significant effect on Turnover Intention. (5) Job satisfaction has no significant effect on Turnover Intention. (6) Job satisfaction does not mediate the effect of work stress on turnover intention. (7) Job satisfaction mediates the effect of compensation on turnover intention.

Keywords: *Job Stress, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana untuk mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang ada di dalam organisasi, seperti alat-alat produksi, modal, dan unsur-unsur lainnya sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut seringkali organisasi atau perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa *turnover intention* (keinginan pindah kerja) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena

menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013: 1).

Tingkat *turnover intention* dapat diminimalisir jika organisasi atau perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih produktif dalam bekerja, memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan, dan pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dari berbagai hal, misalnya kompensasi yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian dan literatur yang menunjukkan bahwa *turnover intention* bisa terkait dengan stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Li Mei Hung *et al* (2018: 1) stres kerja memberikan dampak positif terhadap *tingkat turnover*, artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Begitu juga hasil penelitiannya yang lain bahwa kompensasi memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Qureshi *et al* (2013: 1) bahwa stres kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian A'yunnisa *et al* (2015: 65) bahwa kepuasan kompensasi berdampak negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Asekun (2015: 6) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian dari Kafashpoor (2014: 101) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Tarigan dan Ariani (2015: 1) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*, namun hasil berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Asekun (2015: 6) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh faktor stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena kepuasan kerja dijadikan sebagai perantara antara stres kerja dan kompensasi dengan *turnover intention*. Tujuan dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan *turnover intention* secara tidak langsung. Jika tingkat stres kerja rendah, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan menurun. Jika kompensasi yang diterima sudah sesuai, maka kepuasan kerja karyawan meningkat, yang berarti akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian adalah SMK Leonardo Klaten. Dari hasil pengamatan peneliti yang pernah bekerja di SMK Leonardo Klaten dari tahun ajaran 2013/2014 – 2016/2017, tingkat *turnover intention* karyawan bisa dikatakan rendah, namun cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berikut ini adalah data *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten tahun ajaran 2013/2014 – 2016/2017:

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Karyawan SMK Leonardo Klaten

Tahun Ajaran	Karyawan Keluar (Orang)
2013/2014	0
2014/2015	1
2015/2016	2
2016/2017	3

Sumber: Data Administrasi SMK Leonardo Klaten

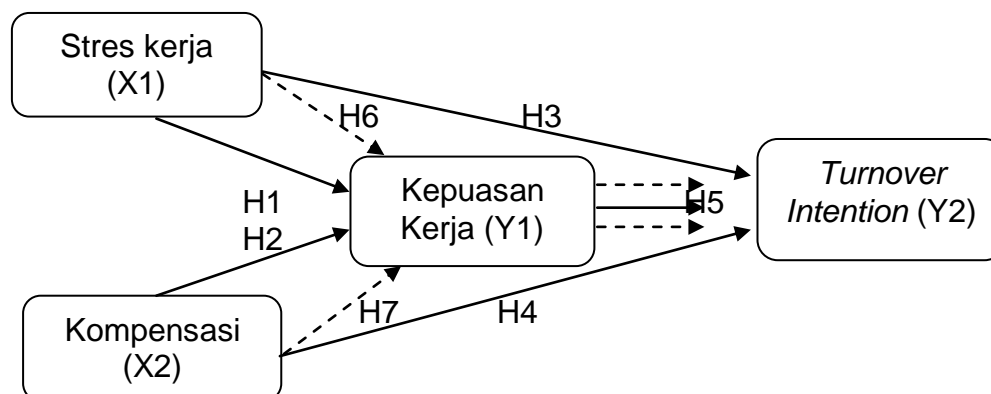
Meskipun tingkat *turnover intention* karyawan rendah, hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja dan keuangan organisasi karena pihak yayasan harus mencari karyawan pengganti dan melakukan tahap-tahap *recruitment* yang tentunya membutuhkan proses panjang dan biaya yang cukup besar.

Untuk meminimalisir tingkat *turnover* sebenarnya pihak yayasan dan sekolah telah melakukan berbagai upaya, seperti pemberian tunjangan jabatan, THR, upah untuk kelebihan jam kerja, lembur, atau rangkap tugas, dan asuransi kesehatan. Selain itu juga disediakan koperasi bagi para karyawan untuk menunjang kesejahteraan mereka. Berbagai kegiatan juga diadakan untuk refreking dan memepererat hubungan antar karyawan, seperti rekoleksi, rekreasi, maupun anjang sana juga rutin dilaksanakan. Upaya-upaya tersebut dilakukan guna menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih kecil, amun pada kenyataannya *turnover* karyawan masih saja terjadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat digambarkan model hubungan kerja variabel penelitian seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

- = Pengaruh langsung
-----→ = Pengaruh tidak langsung

Penjelasan skema di atas yaitu variabel bebas (independen) adalah variabel stres kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu *turnover intention* (Y2).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan (Siswanto & Suyanto, 2018: 81). Dalam penelitian ini hipotesis yang disajikan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017: 120) stres kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugianti, 2016: 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian terdahulu, menurut Guinot *et al*, (2012: 96) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Kafashpoor *et al* (2014: 101) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Ni Luh Mita & Adnyana, 2015: 1051). Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugianti, 2016: 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian terdahulu, menurut Asekun (2015: 1) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Usman *et al* (2013: 68) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

3. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017: 120) stres kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012: 74) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian terdahulu menurut Li Mei Hung *et al* (2018: 1) stres kerja memberikan dampak positif terhadap tingkat *turnover*, artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Qureshi *et al* (2013: 1) bahwa stres kerja berdampak positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H3: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Ni Luh Mita & Adnyana, 2015: 1051). *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012: 74) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian A'yuninnisa *et al* (2015: 65) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berdampak negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya semakin puas kompensasi yang diterima, maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin rendah. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Li Mei Hung *et al* (2018: 1) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugiati, 2016: 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012: 74) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian dari Kafashpoor (2014: 101) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Tarigan dan Ariani (2015: 1) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap niat *turnover*.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten.

6. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Menurut Ivanevich dan Matteson dalam Baskoro dan Wardana (2017: 120) stres

kerja adalah respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012: 74) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Kreitner & Kinicky (Khaidir & Sugiati, 2016: 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian Kafashpoor *et al* (2014: 101) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan tingkat *turnover*. Semakin tinggi tingkat stres pada staf organisasi, semakin besar kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Mengingat tingginya tingkat biaya pergantian karyawan yang dibebankan pada organisasi, setiap manajer berusaha menurunkan tingkat *turnover*. Salah satu solusi yang diusulkan manajemen untuk mengurangi *turnover* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin puas mereka dengan lingkungan kerja, semakin kecil kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H6: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Ni Luh Mita & Adnyana, 2015: 1051). *Turnover intention* menurut Raabe dan Beehr (Bonaventura, 2012: 74) didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Kreitner & Kinicky (Muh Khaidir & Tinik Sugiati, 2016: 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat di mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Hasil Penelitian Hayati *et al* (2015: 79) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan tingkat *turnover*. Dari perspektif psikologis, tingkat *turnover* dihasilkan dari faktor individu seperti karakteristik demografis individu, ketidakpuasan kerja atau kurangnya komitmen organisasi (Igbaria *et al* dalam Hayati, 2015: 79). Hanisch dan Hulin (Hayati, 2015: 79) menjelaskan bahwa perilaku meninggalkan pekerjaan mencakup perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan untuk menghindari aspek-aspek tertentu dari pekerjaan yang membuatnya tidak bahagia. Selain itu penghasilan seorang karyawan juga dianggap komponen penting di dalam sebuah organisasi melebihi komponen yang lain. Oleh karena itu, jika karyawan merasa tidak puas dengan penghasilan yang diterima dapat memberikan efek ketidakpuasan kerja yang berujung pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:
H7: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Populasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SMK Leonardo Klaten, Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo 30 Klaten, Jawa Tengah. Populasi adalah himpunan yang mewakili semua kemungkinan pengukuran yang perlu diperhatikan dalam observasi (Siswanto & Suyanto, 2018: 91). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan SMK Leonardo Klaten, yang terdiri dari guru, tenaga kependidikan, dan tenaga pelaksana yang berjumlah 62 orang. Sampel menurut Sugiyono (Siswanto & Suyanto, 2018: 95) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana semua populasi menjadi responden, yaitu semua karyawan SMK Leonardo Klaten yang berjumlah 62 orang. Hal ini juga didasarkan pada pendapat Arikunto (2010: 95) yang menyebutkan bahwa jika anggota subjek dalam populasinya hanya meliputi 100 hingga 150 atau kurang dari 100, dan dalam pengumpulan menggunakan angket maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Metode Analisis

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen-instrumen penelitian tersebut akan dilakukan pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data diawali dengan uji prasyarat analisis berupa uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur, uji sobel, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya adalah 36 butir pernyataan dengan rincian instrumen sebagai berikut: stres kerja (X1) = 10 butir pernyataan, kompensasi (X2) = 3 butir pernyataan, kepuasan kerja (Y1) = 14 butir pernyataan, dan *turnover intention* (Y2) = 9 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen stres kerja menunjukkan valid karena semua item pernyataan menghasilkan *p value* < 0,05 sehingga semua nomor diikuti dalam analisis data. Semua butir pernyataan kompensasi dinyatakan valid dan layak untuk menjadi instrumen penelitian dengan nilai *p value* < 0,05. Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid karena semua item pernyataan menghasilkan nilai *p value* < 0,05, sehingga semua nomor diikuti dalam analisis data. Hasil uji validitas instrumen *kepuasan kerja* semuanya dinyatakan valid karena semua item pernyataan menghasilkan nilai *p value* < 0,05, sehingga semua nomor diikuti dalam analisis data.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Instrumen variabel stres kerja (X) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,914 > 0,6 maka instrumen variabel stres kerja reliabel.
- Instrumen variabel kompensasi (Y1) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,744 > 0,6 maka instrumen variabel kompensasi reliabel.
- Instrumen variabel kepuasan kerja (Y2) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,933 > 0,6 maka instrumen variabel kepuasan kerja reliabel.
- Instrumen variabel *turnover intention* (Y2) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,965 > 0,6 maka instrumen variabel *turnover intention* reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

1. Uji Multikolinearitas

Kriteria untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan masing-masing variabel < 10 , artinya model tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka model terjadi multikolinearitas (Imam Ghazali, 2015: 91). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel (stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) tidak saling berkorelasi linear dengan ditunjukkan dengan nilai *tolerance* masing-masing 0,744, 0,714 dan 0,61 $> 0,1$ sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,344, 1,401, dan 1,637 < 10 . Sehingga tidak menunjukkan multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dilakukan dengan *Runs Test* sedangkan model regresi bebas dari autokorelasi apabila *Runs Test* menghasilkan *p value* $> 0,05$. Hasil uji autokorelasi melalui uji *Runs Test* diperoleh *p value* sebesar 0,798 $> 0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi. Hasil uji autokorelasi tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2005: 105). Menurut Gujarati dalam Imam Ghazali (2005: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai probabilitas $> 0,05$ sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah *glayser-test*. Diperoleh hasil stres kerja 0,369, kompensasi 0,531, dan kepuasan kerja 0,135. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk analisis pada penelitian ini.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* menghasilkan *p value* $> 0,05$ maka variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan uji *Kolmogrov-Smirnov* *p value* $< 0,05$ maka variabel pengganggu atau *residual* tidak berdistribusi normal (Imam Ghazali, 2005: 115). Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan *p value* 0.860 (*p value* $> 0,05$) yang artinya data residual terdistribusi normal. Yang artinya residual model regresi normal.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari hasil uji koefisien variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -4,424 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi "Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten" terbukti kebenarannya.

b. Hasil Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari hasil uji koefisien variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,794 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten" terbukti kebenarannya.

c. Hasil Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari hasil uji koefisien variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,629 dengan signifikansi sebesar 0,011, karena nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi "Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten" terbukti kebenarannya.

d. Hasil Uji Hipotesis 4 (H4)

Dari hasil uji koefisien variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,006 dengan signifikansi sebesar 0,995, karena nilai signifikansi $0,995 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis 4 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten" tidak terbukti kebenarannya.

e. Hasil Uji Hipotesis 5 (H5)

Dari hasil uji koefisien variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -1,304 dengan signifikansi sebesar 0,197, karena nilai signifikansi $0,197 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis 5 yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten" tidak terbukti kebenarannya.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1 (H1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66,565	1,758		37,864	0,000
Stres kerja	-0,326	0,074	-0,496	-4,424	0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,104	6,686		4,054	0,000
Kompensasi	2,565	0,535	0,526	4,794	0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 3, 4, Dan 5 (H3, H4, Dan H5)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,521	18,424		1,602	0,115
Stres kerja	0,417	0,159	0,352	2,629	0,011
Kompensasi	0,007	1,203	0,001	0,006	0,995
Kepuasan Kerja	-0,348	0,267	-0,193	-1,304	0,197

Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2019

f. Hasil Uji Hipotesis 6 (H6)

Dari hasil perhitungan Sobel Test di bawah ini, mendapatkan nilai Z sebesar 1,384 yang < 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

g. Hasil Uji Hipotesis 7 (H7)

Dari hasil perhitungan Sobel Test di bawah ini, mendapatkan nilai Z sebesar 2,166 yang > 1,98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis 6 (H6)

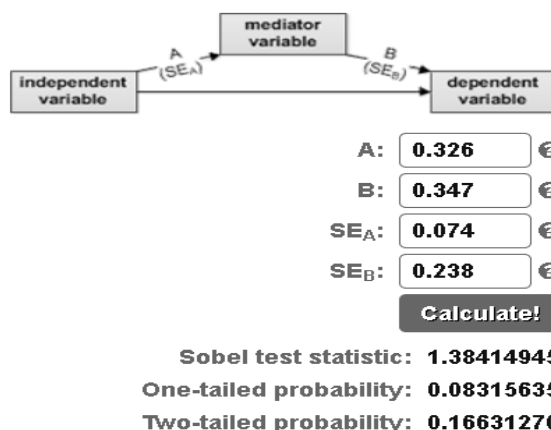
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	66,565	1,758		37,864	0,000
Stres kerja	-0,326	0,074	-0,496	-4,424	0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Constant)	29,572	16,182		1,827	0,073
Stres kerja	0,417	0,156	0,352	2,668	0,010
Kepuasan Kerja	-0,347	0,238	-0,192	-1,458	0,150

Dependent Variable: *Turnover Intention*

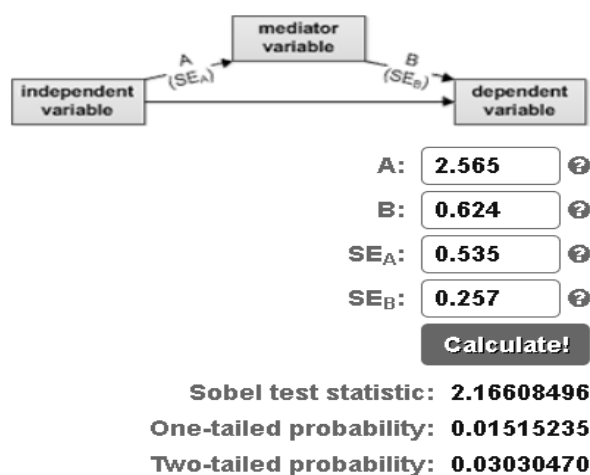
Sumber: Data Primer diolah, 2019



Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis 7 (H7)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,104	6,686		4,054	0,000
Kompensasi	2,565	0,535	0,526	4,794	0,000
Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
(Constant)	59,931	15,040		3,985	0,000
Kompensasi	- 0,354	1,254	-0,040	-0,282	0,779
Kepuasan Kerja	-0,624	0,257	-0,345	-2,426	0,018
Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>					

Sumber: Data Primer diolah, 2019



Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Hasil uji F dengan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 5,694 dengan *p value* (0,002) < 0,05. Berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,188 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten sebesar 18,8% sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian, misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan yang lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, yang berarti semakin rendah tingkat stres kerja akan semakin terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan Guinot *et al* (2014) dan Kafashpoor *et al* (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, yang berarti semakin tinggi kompensasi menandakan kepuasan kerja karyawan di organisai tersebut semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Asekun (2015) serta penelitian Usman *et al* (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, yang berarti semakin tinggi stres kerja menandakan tingkat *turnover intention* karyawan di organisai tersebut juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Li Mei Hung *et al* (2018), Kafashpoor (2014), dan Qureshi *et al* (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Meskipun kompensasi yang diterima kurang, namun tidak ada keinginan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari A'yunnisa *et al* (2015), Hayati *et al* (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Asekun (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja. Dalam penelitian ini jumlah responden yang berusia > 40 tahun sejumlah 34 orang atau sebesar 54,84%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan SMK Leonardo Klaten telah berusia > 40 tahun. Meskipun mereka merasa tidak puas dengan jumlah kompensasi yang diterima, mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan karena untuk mencari lapangan pekerjaan di usia tersebut pastinya sulit. Selain itu faktor loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan dapat menjadi alasan lain mengapa karyawan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Kafashpoor (2014) serta Tarigan dan Ariani (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak negatif terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wakil Ajibola Asekun (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan dampak terhadap *turnover* karena faktor kekurangan lapangan kerja. Dalam penelitian ini jumlah responden yang berusia > 40 tahun adalah sejumlah 34 orang atau sebesar 54,84%.

Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan SMK Leonardo Klaten telah berusia > 40 tahun. Meskipun mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan karena untuk mencari lapangan pekerjaan di usia di atas 40 tahun pastinya sulit.

6. Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji sobel yang telah dilakukan menghasilkan nilai $Z 1,384 < 1,98$ sehingga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Kafashpoor (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

7. Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji sobel yang telah dilakukan menghasilkan nilai $Z 2,166 > 1,98$ sehingga menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hayati (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan SMK Leonardo Klaten

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asekun, W.A. 2015. "Survey Of Pay Satisfaction, Job Satisfaction And Employee Turnover In Selected Business Organisations In Lagos, Nigeria." *Global Journal Of Social Sciences Vol 14*, 2015: 1-8.
- A'yuninnisa, Rizqi N. 2015. "The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention." *International Journal of Research Studies in Psychology*, Volume 4 Number 2, 57-70.
- Baskoro, Aditya & Ludi Wishnu W. 2017. "Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2 No. 2, 1-8.

- Bonaventura R.P. 2012. "Pengaruh *Job Stressor* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi." *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* Vol 1 No 2, 1-7.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guinot, J, Chiva, R, and Roca-Puig, V. 2014. "Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study." *Personnel Review* Vol. 43 No. 1, 2014 pp. 96-115.
- Hayati D, Charkhabi, M, Kalantari, D. 2015. "The Effect Of Pay Satisfaction On Turnover intention: Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment." *Journal International of Management Studies (JIMS)*, Volume 15, Number 2, 10-17.
- Kafashpoor, A, Sadeghian, S, Shakori, N. 2014. "The Impact of Job Stress on Turnover intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals." *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology 2 (1)* 2014: 96-102.
- Khaidir, Muhammad & Tinik Sugiaty. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin." *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3.
- Li-Mei Hung, Yueh-Shian Lee, De-Chih Lee. 2018. "The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover intention." *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 No.1, 103-116.
- Ni Luh Mita S.D & Gede Adnyana Sudiba. 2015. "Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4.
- Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Khan, K., and Zaman, K. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intentions: What We Know, What Should We Know." *Jurnal of Management Info*, 23(6).
- Potale, Rocky & Yantje Uhing. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA* 63 Vol.3 No.1, 1-8.
- Siswanto dan Suyanto. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten: Bosscript.
- Tarigan, V. dan D.W. Ariani.. 2015. "Empirical Study Relations Job Satisfaction Organization Commitment, and Turnover intention." *Advnces in Management & Applied Ecomics*, 5 (32), 21-42.
- Usman, S.M, Tahir A, and Muhammed R. 2013. "Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 15 , Issue 2, PP 68-74.