

Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima

Sukran, Mulyadin*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹woysukran@gmail.com, ^{2,*}yadinmulyadin19@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: yadinmulyadin19@gmail.com

Submitted: **12/08/2020**; Accepted: **20/10/2020**; Published: **25/10/2020**

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap turnover intention (Y) karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Bima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik Probability Sampling, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 responden dari total 119 karyawan dan menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Berdasarkan pada hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

Abstract—This study aims was to determine the effect of job stress (X1) and compensation (X2) on employee turnover intention (Y) on PT. Telkom Indonesia branch Bima. The method used in this research is a qualitative method, with the type of associative research. The sampling technique used is the Probability Sampling technique, the number of samples used was 54 respondents from a total of 119 employees and used the Slovin formula. The sampling method using simple random sampling. Based on the results of the analysis of this study, it shows that work stress (X1) and compensation (X2) have a simultaneous effect on employee turnover intention (Y).

Keywords: Job Stress, Compensation, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Pada era global saat ini, sumber daya manusia menjadi modal dasar suatu organisasi. Melalui manusia-manusia itulah sumberdaya lain dapat di kelola dan di kembangkan secara terarah. Sumber daya manusia merupakan modal non-material dan non-finansial dalam organisasi yang bersifat mutlak karena merupakan asset utama organisasi.

Stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Pemberian kompensasi sangat penting agar kinerja karyawan lebih di tingkatkan lagi. Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang esensial karena terkait akan perilaku, kinerja efektifitas tujuan perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, (Telkom) adalah BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan komunikasi lain nya termasuk interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirket langganan, televise berbayar dan layanan VoIP. Perusahaan yang memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Education, dan Services (TIMES) di kawasan regional ini telah mendominasi lebih dari 60 persen pangsa pasar broadband Indonesia. Artinya Telkom sudah memiliki lebih dari 19 juta pelanggan broadband.

PT. Telkom Cabang Bima memberikan kompensasi pada saat hasil kerja seorang karyawan telah memenuhi atau bahkan memiliki standart yang telah di tentukan perusahaan. Ada juga organisasi yang memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan pengabdian karyawan tersebut terhadap organisasi dan dapat menjadi teladan bagi karyawan lain.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar ataupun mencari pekerjaan yang lain, dalam hal ini pekerjaan yang lebih layak atau mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri. Kecenderungan ini juga terkait dengan jenjang karir karyawan tersebut, sebagaimana keinginan nya bergabung dengan organisasi atau perusahaan sesuai dengan jenjang karir yang ingin di capai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di kantor Telkom Cabang Bima di temukan permasalahan berupa pekerjaan yang terlalu menumpuk pada divisi tertentu seperti pemasangan baru yang diharuskan turun lapangan tanpa orang yang memadai serta hanya tersedia nya 1 orang CS untuk menerima layanan pelanggan yang seharusnya ada 2 orang, kurang dihargai pimpinan seperti pendapat yang sering diabaikan ataupun sekedar ucapan terimakasih dan kompensasi yang kurang memadai bagi sebagian besar karyawan, khusus nya karyawan yang bekerja di divisi Sales Force yang mendapat kompensasi dari menawarkan jasa kepada pelanggan baru.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Stress Kerja

Gibson, dkk (2011:339) mendefinisikan stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Demikian juga pengertian stress kerja menurut Mangkunegara (2013:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut hasibuan, (2007:204) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur kerja, kepemimpinan organisasi.

2.2 Kompensasi

Menurut Mondy dalam Khaidir, M. (2016), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi total ditunjukkan pada kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Selain itu, dalam survei terbaru ada imbalan / kompensasi yang tidak berwujud finansial yang disebut kompensasi non finansial.

Indikator kompensasi menurut siagian dalam paper academia (Allrise Molle 2015: 4-5) adalah sebagai berikut : upah, bonus, insentif, asuransi jiwa, promosi jabatan.

2.3 Turnover Intention

Menurut Tet dan dan Mayer dalam Ridlo (2012), *Turnover intention* atau *Intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan hasrat disengaja dari keryawan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Simamora (2004:626) empat indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu: Adanya niat untuk keluar, Pencarian pekerjaan, Karyawan membandingkan pekerjaan, Pemikiran untuk keluar.

2.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Salah satu akibat yang mungkin timbul dari tekanan jiwa atau stress ialah pergantian karyawan (Schuler, 1980; Van Sell, Brief dan Schuler, 1979). Pertalian konseptual dan empiris antara stress dan pergantian karyawan kurang banyak diteliti. Padahal, stress juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain faktor-faktor lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir & Tinik sugianto (2016). Penelitian ini menunjukkan bahwa variable Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Menurut Mobley (2011: 83) salah satu cara organisasi dalam pengendalian *turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi dalam Sunyoto (2013: 155), menurut Handoko (1995) adalah mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar.

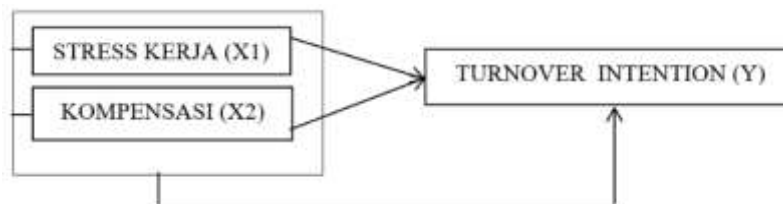
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir & Tinik sugianto (2016). Penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.

2.6 Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khaidir & Tinik sugianto (2016). Penelitian ini menunjukkan bahwa variable stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, @003 :11) penelitian ini mencari pengaruh Stres kerja dan kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima

3.2 Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi yang digunakan yaitu 119 orang Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54 orang Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. Rumus yang digunakan adalah rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

² = ukuran kesalahan/ nilai eror (1%)

$$\frac{119}{1 + 119(0,1)^2} = \frac{119}{1 + 1,19} = \frac{119}{2,19} = 54$$

c. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *random sampling*, *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi itu sendiri (Sugiyono, 2016:102).

3.3 Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

b. Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:137)observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Dalam hal ini peneliti melakukan observasi kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima untuk mengetahui lebih dalam.

2. Angket (*quisitioner*)

Menurut Sugiyono (2016:143) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016:291), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.4 Lokasi Penelitian

PT. Telkom Indonesia Cabang Bima, Jalan Soekarno Hatta, Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda, Bima, Nusa Tenggara Barat. 8411

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Tabel 1. Uji validitas Stres Kerja (X1)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	STRES KERJA
x1.1	Pearson Correlation	1	.512**	.424**	.393**	.409**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x1.2	Pearson Correlation	.512**	1	.524**	.184	.776**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.182	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x1.3	Pearson Correlation	.424**	.524**	1	.220	.736**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.111	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x1.4	Pearson Correlation	.393**	.184	.220	1	.298*	.328*
	Sig. (2-tailed)	.003	.182	.111		.029	.015
	N	54	54	54	54	54	54
x1.5	Pearson Correlation	.409**	.776**	.736**	.298*	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.029		.000
	N	54	54	54	54	54	54
STRES KERJA	Pearson Correlation	.683**	.814**	.748**	.328*	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel 2. Uji validitas Kompensasi (X2)

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	KOMPENSASI
x2.1	Pearson Correlation	1	.273*	.184	.305*	.450**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.045	.182	.025	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x2.2	Pearson Correlation	.273*	1	.003	.024	-.072	.328*
	Sig. (2-tailed)	.045		.981	.862	.606	.015
	N	54	54	54	54	54	54
x2.3	Pearson Correlation	.184	.003	1	.558**	.599**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.182	.981		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x2.4	Pearson Correlation	.305*	.024	.558**	1	.678**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.025	.862	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
x2.5	Pearson Correlation	.450**	-.072	.599**	.678**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.001	.606	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.625**	.328*	.743**	.794**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Turnover (Y)

Tabel 3. Uji validitas Turnover (Y)

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	TURNOVER INTENTION
y1.1	Pearson Correlation	1	.822**	.891**	.824**	.898**	.959**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y1.2	Pearson Correlation	.822**	1	.836**	.722**	.746**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y1.3	Pearson Correlation	.891**	.836**	1	.814**	.822**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
y1.4	Pearson Correlation	.824**	.722**	.814**	1	.837**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	TURNOVER INTENTION
y1.5	Pearson Correlation	.898**	.746**	.822**	.837**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.959**	.890**	.943**	.906**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.25318071
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.089
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.379

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov di dapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,379 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa uji test normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

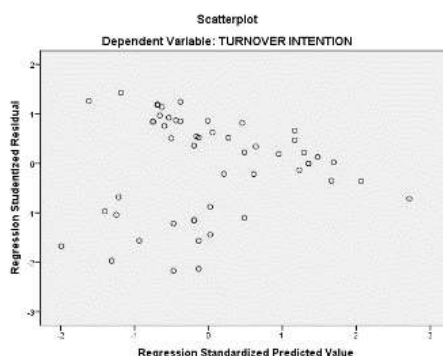
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.156	3.789		6.639	.000	
	STRES KERJA	.550	.326	.332	1.689	.097	.412 2.425
	KOMPENSASI	-.942	.292	-.633	-3.223	.002	.412 2.425

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat bahwa nilai tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Bentuk gambar berikut, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.



Gambar 2. Grafik uji heterokedastisitas
 Sumber Data: Output spss versi 20 diolah 2020

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Durbin-Watson Estimate
1	.435 ^a	.189	.157	5.355

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES KERJA
 b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Nilai dicari pada distribusi nilai tabel durbin-watson berdasarkan K(2) dan n(54) dengan signifikasi 5%. Nilai Durbin_Watson (d) sebesar $0,456 < \text{batas atas (du)} \text{ yakni } 1,638 \text{ dan } < (4\text{-du}) \text{ } 4 - 1,638 = 1634$, sebagaimana dasar keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.156	3.789		6.639	.000		
	STRES KERJA	.550	.326	.332	1.689	.097	.412	2.425
	KOMPENSASI	-.942	.292	-.633	-3.223	.002	.412	2.425

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber data : output spss versi 20 diolah 2020

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 25,156 hal ini menunjukkan apabila variabel Stress Kerja dan Kompensasi bernilai nol, maka keputusan *Turnover Intention* sebesar 25,156 .
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja X₁ bernilai positif sebesar 0,550 hal ini menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja semakin baik meningkat dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,550
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi X₂ bernilai positif sebesar 0,942 hal ini menunjukkan apabila variabel Kompensasi semakin meningkat dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,942

d. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Durbin-Watson Estimate
1	.435 ^a	.189	.157	5.355

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES KERJA
 b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kompensasi hanya mempengaruhi sebesar 18,9% terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil analisis koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Durbin-Watson Estimate
1	.435 ^a	.189	.157	5.355

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES KERJA
 b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan nilai korelasi sebesar 0,435 hal ini menunjukan hubungan antara variable Stres Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) dengan variabel *Turnover Intention* (Y) dengan tingkat hubungan sedang sesuai dengan tabel pedoman interval koefisien korelasi (sugiyono ; 2008).

Tabel 10. Koefisien Korelasi Pada Tingkat Hubungan X_1 X_2 dan Y

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2008 : 212

f. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil uji simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.454	2	170.227	5.936	.005 ^b
	Residual	1462.583	51	28.678		
	Total	1803.037	53			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES KERJA

Sumber data : output spss versi 20 diolah 2020

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 5,936. Untuk menentukan F_{tabel} digunakan lampiran statistika F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $54 - 2 - 1 = 51$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,18. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,936 > 3,18$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti variabel Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima dapat diterima.

g. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12. Hasil uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.156	3.789		6.639	.000		
	STRES KERJA	.550	.326	.332	1.689	.097	.412	2.425
	KOMPENSASI	-.942	.292	-.633	-3.223	.002	.412	2.425

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Dari data di atas di peroleh t_{hitung} untuk X_1 sebesar 1,689 dan 3,223 untuk X_2 . Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat dalam lampiran statistika t_{tabel} , dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan (df) $n-k-1$ atau $54-2-1 = 51$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.007. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian dibawah ini :

- Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} $1,689 < t_{tabel}$ 2.007, yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana hipotesis H_0 yang menyatakan variabel “ stress kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*”.
- Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} $3,223 > t_{tabel}$ 2.007 yang artinya bahwa Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel “kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap keputusan pembelian”

5. KESIMPULAN

Dari penelitian dapat disimpulkan:

- Stress kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.
- Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.
- Stress kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

Bagi pihak PT. Telkom Indonesia cabang Bima agar sekiranya pengambil keputusan khususnya atasan sebisa mungkin lebih bijak dan dapat menjaga tingkat stres kerja karyawan yang sifatnya negative agar tidak terlalu tinggi , meningkatkan rasa aman dan lebih menghargai lagi jika ada pendapat yang diutarakan oleh karyawan. Pihak PT. Telkom Indonesia cabang Bima sebisa mungkin melihat dan memperhatikan para karyawan kontrak serta mengevaluasi sistem kompensasi yang selama ini di terapkan perusahaan demi tercipta nya kenyamanan dan kepuasan kerja. Motifasi dari para atasan juga menjadi tolak ukur para karyawan untuk lebih terpacu lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Restu Anjeng Lestari, 2017, *Analisi Pengaruh Reward Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pertamina Cabang Bima*, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima.
- Suhanto, Edi 2009, *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Muhammad Khaidir & Tinik Sugianti, 2016, *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satriamanunggal Banjarmasin*
- Gibson, 2011, *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*, Erlangga Jakarta.
- Mondy, Dalam Khaidir 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh*, PT.Erlangga, Jakarta
- Ridlo, Ilham Akhsanu 2012, *Turn Over Karyawan: Kajian Literatur, Serial Paper* Manajemen. Public Health Movement – Indonesia.