

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Autolux *Carwash* Yogyakarta

Autolux Carwash merupakan salah satu tempat cuci mobil (*car wash*) di Kota Yogyakarta. *Carwash* (Pencucian mobil) kota Yogyakarta ini melayani jasa cucian kendaraan khususnya mobil dari berbagai merk dan jenis seperti cuci mobil Toyota, cuci mobil Honda, cuci mobil Daihatsu, Nissan, Datsun dan lainnya. Layanannya mencakup cuci mobil bagian eksterior dan interior (bagian dalam mobil). Harga yang ditawarkan untuk setiap cucian mobil di tempat ini juga terjangkau dengan hasil yang memuaskan, mobil kembali bersih karna proses pencucian menggunakan mesin dan peralatan cuci yang modern. *Autolux carwash* buka untuk setiap harinya mulai pukul 08.00 hingga pukul 17.00. Selain kelebihan tersebut, *Autolux Carwash (Auto care and Detailing)* juga menawarkan tempat tunggu bagi pelanggannya yang dilengkapi AC dan LCD TV yang akan membuat konsumen lebih nyaman saat menunggu pekerjaan selesai.

2. Visi dan Misi Autolux *Carwash* Yogyakarta

a. Visi Autolux *Carwash* Yogyakarta

Menjadi perusahaan jasa pencucian mobil terbesar di Yogyakarta, terpercaya dan berkualitas nomor satu di Indonesia.

b. Misi Auotolux Carwash Yogyakarta

1. Memprioritaskan kepuasan konsumen.
2. Memberikan pelayanan yang ramah, sopan, beretika dan terpercaya.
3. Selalu berusaha memberikan layanan yang prima.
4. Membangun hubungan bisnis yang baik dengan pelanggannya

3. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	50 Kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	50 Kuesioner
Kuesioner yang rusak	0 Kuesioner
Kuesioner yang digunakan	50 Kuesioner
Response rate	100%

Sumber: Kuesioner peneliti

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data tersebut di peroleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan Autolux *carwash* tentang stres kerja, kompensasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden berjumlah 50, kuesioner yang terkumpul berjumlah 50 kuesioner dan kuesioner yang rusak 0 kuesioner. Sehingga seluruh kesioner yang dapat digunakan sejumlah 50 kuesioner.

1. Deskriptif Data Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan di Autolux *Carwash* Yogyakarta dilakukan selama 8 hari. Dimulai dari tanggal 20 Januari sampai

tanggal 27 Januari 2020. Untuk profil para responden dapat diketahui dari rentang usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian yaitu sebagai berikut:

a. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
17-25 tahun	17	34%	100%
26-35 tahun	24	48%	
36-45 tahun	9	18%	
>46 tahun	0	0%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas masih berada dalam rentang usia antara 26-35 tahun yang berjumlah 24 orang dengan presentase 48%. Hal tersebut disebabkan karena pada rentang usia 26-35 masih cukup produktifnya usia seseorang untuk bekerja sehingga karyawan dalam usia tersebut masih mendominasi dalam perusahaan ini. Sedangkan untuk usia yang minoritas berada di rentang usia 36-45 tahun yang berjumlah 9 orang dengan presentase 18%.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
Laki-laki	48	96%	100%
Perempuan	2	4%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat jumlah responden yang mayoritasnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dengan presentase 96%, sedangkan sisanya yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Karyawan yang bekerja di Autolux *carwash* Yogyakarta didominasi karyawan laki-laki. Hal tersebut dikarenakan perusahaan itu sendiri bergerak di bidang pencucian mobil yang hanya memperkerjakan dan membutuhkan lebih banyak karyawan laki laki untuk dapat ditempatkan di bagian pencucian dan bagian-bagian yang sekiranya membutuhkan tenaga yang ekstra. Sedangkan dua karyawan perempuan ditempatkan di bagian kasir dan pelayanan terhadap konsumen di ruang tunggu.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
SMP	9	18%	100%
SMA	41	82%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas pendidikan terakhir karyawan yaitu SMA dengan jumlah 41 orang dengan presentase 82%. Tingkat pendidikan terakhir karyawan yang paling rendah yaitu SMP sejumlah 9 orang dengan presentase 18%.

d. Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
<1 tahun	24	48%	100%
1 tahun	6	12%	
>1 tahun	20	40%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa responden yang sudah bekerja selama <1 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 48%. Untuk karyawan yang masa kerjanya 1 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 12%. Lalu untuk karyawan yang masa kerjanya >1 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 40%. Adapun pada tabel diatas didominasi karyawan kontrak yang masa kerjanya <1 tahun dikarenakan karyawan tersebut merupakan karyawan yang baru menjadi bagian dari Autolux dan lebih banyak dari seorang yang merupakan karyawan pindahan untuk mencari pengalaman dan tempat yang lebih baik dari tempat mereka sebelumnya bekerja.

e. Status Kepegawaian

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
Kontrak	50	100%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 mayoritas status kepegawaian karyawan di Autolux *carwash* yaitu pegawai kontrak sebanyak 50 orang dengan presentase 100%.

2. Uji Kualitas Instrumen dan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak. Item pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya $<0,05$ ($\alpha=5\%$) dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikansinya $>0,05$ ($\alpha=5\%$). Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

1) Stres Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan stres kerja dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

2) Kompensasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan kompensasi dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

3) Kepuasan Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan kepuasan kerja dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

4) *Turnover Intention*

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan *turnover intention* dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Suatu instrument akan dikatakan reliable jika mempunyai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut yaitu hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,824	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,836	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,797	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,799	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kompensasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* masing-masing memiliki nilai *Cronbach alpha* 0,824, 0,836, 0,797 dan 0,799 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini adalah reliable dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Uji Statistik Deskriptif

Cara untuk menentukan besaran interval dalam statistik deskriptif sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai Maksimum - Nilai Minimum}{Jumlah Kelas}$$

$$Interval = \frac{range}{Jumlah Kelas}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus tersebut didapat keterangan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kategori Tingkat Jawaban

Mean	Kategori
1,0 - 1,79	Sangat rendah
1,8 - 2,59	Rendah
2,6 - 3,39	Sedang
3,4 - 4,19	Tinggi
4,2 - 5,00	Sangat Tinggi

a. Variabel Stres Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan para responden tentang stres kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Stres Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	50	2	3	2,40	0,495
Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja karyawan, sehingga banyak karyawan yang frustrasi	50	2	4	2,64	0,663
Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para karyawan merasa tertekan	50	2	5	2,90	0,886
Konflik antara pimpinan dan karyawan sering terjadi, menyebabkan hubungan antar atasan dan karyawan kurang baik	50	2	4	3,00	0,728

Statistik Deskriptif Stres Kerja

Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar karyawan kurang baik	50	2	4	3,00	0,782
Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja karyawan, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	50	2	3	2,46	0,503
Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan karyawan kurang termotivasi, sehingga banyak karyawan yang mengeluh	50	2	4	2,80	0,808
Penilaian terhadap karyawan menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	50	2	4	2,88	0,689
karyawan diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja	50	2	5	2,60	0,639
Mean				2,74	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 2,74 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti tingkat stres kerja di perusahaan tersebut sedang.

b. Variabel Kompensasi Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Kompensasi Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Gaji bersih yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan	50	2	4	3,74	0,487

Statistik Deskriptif Kompensasi Kerja

Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan	50	2	5	3,80	0,700
Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	50	3	5	3,78	0,679
Tunjangan liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	50	2	5	3,74	0,751
THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	50	2	5	3,94	0,740
Mean				3,80	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap kompensasi menunjukkan nilai rata-rata 3,80 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti tingkat kompensasi perusahaan tersebut tinggi.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa puas karena tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik	50	3	5	3,78	0,465
Saya merasa puas karena tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya	50	3	5	3,90	0,544
Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan.	50	3	5	3,88	0,558

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja yang saya berikan ke organisasi.	50	3	5	3,94	0,586
Saya puas karena atasan berlaku adil dalam memberikan tugas kepada saya.	50	3	5	3,84	0,681
Saya puas karena peralatan kerja yang disediakan memudahkan dalam bekerja	50	3	5	3,94	0,620
Saya puas terhadap pengawasan atasan di perusahaan	50	3	5	3,80	0,670
Saya puas terhadap rekan kerja di perusahaan.	50	2	5	4,00	0,728
Saya puas karena hubungan antar karyawan terjalin dengan baik dan saling membantu jika kesulitan dalam bekerja	50	3	5	4,12	0,659
Mean				3,91	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,91 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut tinggi.

d. Variabel *Turnover Intention*

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang *turnover intention* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	50	1	4	2,34	0,626
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru ditahun depan	50	1	3	2,14	0,606

Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan	50	1	3	2,26	0,633
Mean				2,25	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata 2,25 dengan skor minimal 1 dan maksimal 4 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut rendah.

C. Uji Asumsi Klasik

Untuk syarat dalam analisis regresi maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linier berganda dikatakan baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Ubiased Estimator*). Agar model regresi memenuhi kriteria BLUE maka pada model tersebut tidak boleh terjadi gejala asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, Dependent variabel, Independent variabel atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai residual signifikan $>0,05$. Berikut hasil uji normalitas tahap satu yang sudah dilakukan:

Tabel 4.17
Uji Normalitas Variabel Stres Kerja dan Kompensasi terhadap
Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

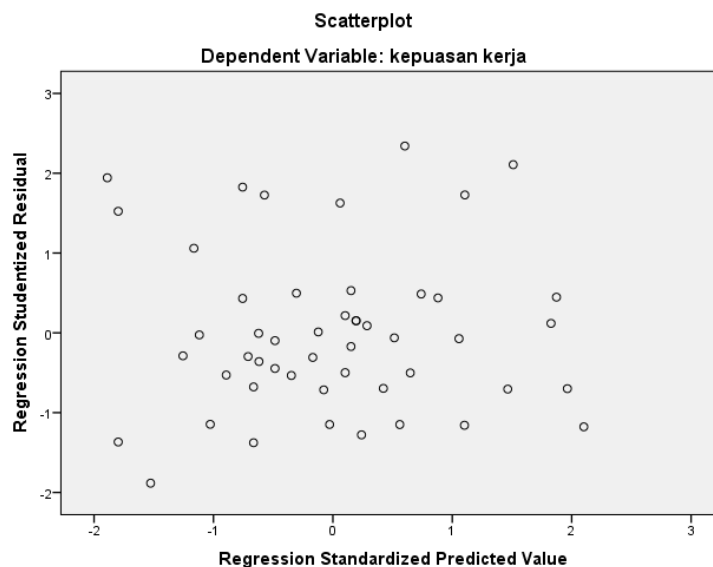
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85374185
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,090
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.17 dapat dilihat uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0.069 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variance pada residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas tahap satu yang telah dilakukan:



Gambar 3.1
Uji Heteroskedastisitas Stres Kerja, Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran 4

Dari gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, terlihat dari posisi letak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan instrument tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen model regresi. Cara menguji ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat

gejala multikolinearitas, dan jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Melihat dari nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dinyatakan terdapat multikolonieritas. Tetapi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terdapat multikolonieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas tahap satu yang telah digunakan:

Tabel 4.18
Uji Multikolinearitas Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,772	1,295
Kompensasi	0,772	1,295
Dependent Variabel : Kepuasan Kerja		

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4. Uji Normalitas Tahap Dua

Tabel 4.19
Uji Normalitas Variabel Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*

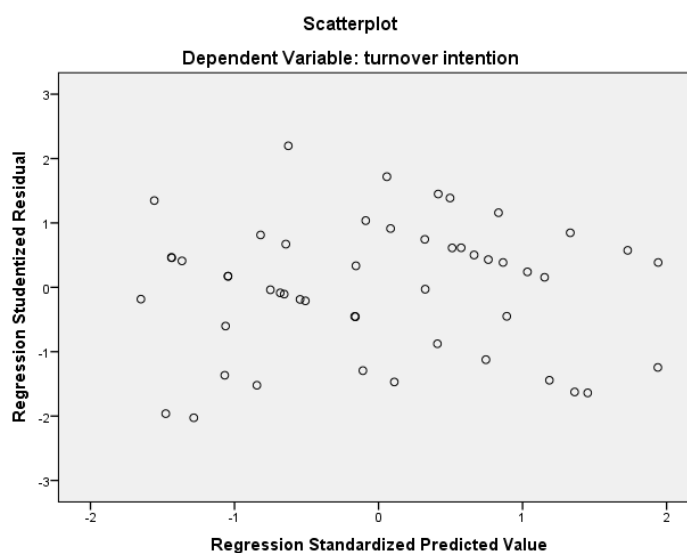
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27899215
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,087
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.19 dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas Tahap Dua



Gambar 3.2
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Stres Kerja, Kompensasi,
Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***
Sumber: Lampiran 4

Dari gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, terlihat dari posisi letak titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan instrument tidak mengalami heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas Tahap Dua

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinearitas Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,763	1,310
Kompensasi	0,553	1,808
Kepuasan Kerja	0,693	1,443
Dependent Variabel : <i>Turnover Intention</i>		

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu apakah stres kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Autolux *carwash* Yogyakarta. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi, analisis jalur dan analisis sobel test, adapun hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H4: Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H5: Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

H6: Stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening.

H7: Kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening.

Dengan hipotesis yang sudah disebutkan diatas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan dengan melakukan pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan *IBS SPSS Statistic 22*. Berikut rangkuman hasil analisis regresi yang sudah dilakukan:

1. Pengujian Hipotesis 1 sampai 5

Untuk pengujian hipotesis tahap pertama yaitu meregres variabel stres kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.21.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Berganda Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

	B	Sig
Stres Kerja - Kepuasan Kerja	0,087	0,460
Kompensasi - Kepuasan Kerja	0,776	0,000

Sumber: Lampiran 5

Untuk pengujian hipotesis tahap kedua yaitu meregres variabel stres kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hasilnya dapat dilihat pada table 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Berganda Stres Kerja, Kompensasi,
Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

	B	Sig
Stres Kerja - <i>Turnover Intention</i>	0,180	0,002
Kompensasi - <i>Turnover Intention</i>	-0,065	0,502
Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i>	-0,070	0,294

Sumber: Lampiran 5

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,460 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,087$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak. Dimana stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,776$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”

diterima. Dimana kompensasi kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja semakin meningkat.

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,294 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,070$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak. Dimana meskipun kepuasan kerja rendah dan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* hal tersebut belum tentu memberikan dampak terhadap seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan.

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,180$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” diterima.

Dimana stres kerja semakin tinggi maka *turnover intention* semakin meningkat.

e. Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,502 yang mana lebih besar dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,065$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Dimana meskipun kompensasi kerja rendah dan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* hal tersebut belum tentu memberikan dampak terhadap seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan.

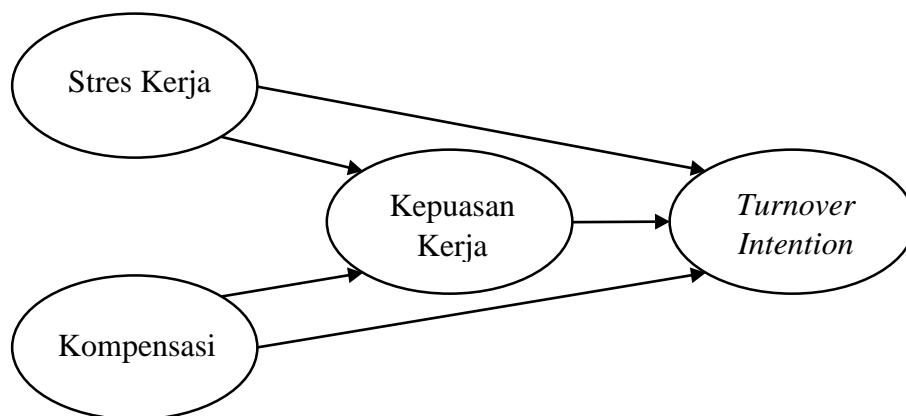
2. Pengujian Hipotesis 6 dan 7

Pada hipotesis ke 6 dan 7 akan menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Pada tahap *path analysis* diperlukan beberapa langkah yaitu:

a. Membuat diagram jalur

Langkah pertama yaitu membuat model atau path diagram yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi

variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini diagram jalur yang digunakan yaitu:



b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan pada tabel 4.21 dan 4.22 diatas, variabel dapat memediasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung.

1. Uji Hipotesis 6

Pada uji hipotesis 6 pengaruh langsung penelitian ini adalah stres kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = 0,180$. Pengaruh tidak langsung yaitu stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,087$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,070$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β stres kerja

terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,087 \times -0,070 = -0,006$

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar 0,180 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,006. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi juga bisa menggunakan *sobel test*. Cara menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 1,049. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 1,049 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan *sobel test* diatas maka hipotesis 6 yang menyatakan “stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening” diterima.

2. Uji Hipotesis 7

Pada uji hipotesis 7 pengaruh langsung penelitian ini adalah kompensasi terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -$

0,065. Pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,776$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,070$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,776 \times -0,070 = -0,054$.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar -0,065 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,054. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi juga bisa menggunakan *sobel test*. Cara menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 1,029. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 1,029 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan *sobel test* diatas maka hipotesis 7 yang menyatakan “kompensasi

terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening” diterima.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut ini merupakan penjabaran tiap hipotesis berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan oleh penulis.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja akan tetapi stres kerja tidak selamanya akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak atau tidak terbukti. Hal tersebut disebabkan karena tingkat stres karyawan yang rendah yang dirasakan para karyawan sehingga mereka tetap merasa puas akan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan, mereka tidak terlalu merasakan stres terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan selama masih dalam batas kemampuan kerja mereka, meskipun seringkali pekerjaan yang dihadapi melebihi jumlah waktu kerja karyawan, akan tetapi karyawan tersebut lebih dapat merasa puas jika hasil yang mereka dapatkan juga akan bertambah, karena setiap karyawan bekerja melebihi jumlah waktu kerja mereka, akan dihitung waktu lembur dan akan

mendapatkan bonus tambahan diluar gaji pokok mereka. Dengan demikian rendahnya rasa stres dalam bekerja yang dirasakan para karyawan membuat mereka merasa puas dalam bekerja.

Perasaan puas yang timbul dari diri para karyawan menandakan bahwa karyawan tidak terlalu merasakan stres berlebihan yang nantinya akan berdampak negatif untuk suatu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal itu disebabkan karena para karyawan dapat mengatasi rasa stres yang muncul dalam pekerjaannya. Dengan begitu rasa puas yang dialami oleh karyawan akan selalu ada. Ditambah lingkungan pekerjaan yang mendukung dan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik serta saling membantu jika mengalami kesulitan dalam bekerja membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan adanya perasaan puas yang timbul dalam diri karyawan membuat mereka tidak terlalu merasakan stres dalam bekerja sehingga hal ini semakin menekan perasaan karyawan untuk mengalami kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan TR Sorimin (2017) penelitiannya mengenai hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Jika rasa kepuasan kerja mereka tinggi maka mereka akan melakukan tugasnya dengan baik. Dan jika mereka bekerja dengan baik maka mereka akan mendapat perhatian dari atasan mereka. Hal tersebut menjadi motivasi mereka dalam bekerja sehingga

mereka dapat terus bekerja di perusahaan tersebut tanpa takut mengalami stres kerja dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pada pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Dengan melihat karakteristik responden mengenai kompensasi seperti gaji, bonus, THR dll yang diberikan kepada karyawan mereka merasa cukup dan menganggap perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi. Adanya bonus, THR, dll yang diberikan membuat para karyawan menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan merasa puas. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal tersebut karena pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan merasa dihargai dengan diberikannya imbalan atau kompensasi yang cukup yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Supatmi dkk (2013), Dhermawan dkk (2012), Zaki (2016) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara kompensasi kerja dan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal

tersebut karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah dirasa cukup dan merasa puas.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pada pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Dapat diketahui bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut tidak mempengaruhi seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut karena para karyawan disana sudah terikat kontrak selama 1 tahun dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak puas di dalam pekerjaannya maka karyawan tidak diperbolehkan untuk meninggalkan perusahaan sebelum kontrak selesai. Sehingga karyawan hanya diperbolehkan keluar dari perusahaan setelah menjalani kerja selama 1 tahun dan kontrak tidak diperpanjang. Sehingga puas atau tidak puasnya karyawan dalam perusahaan mereka harus tetap bekerja di perusahaan tersebut selama masih terikat kontrak dan baru di perbolehkan berhenti jika kontrak tersebut sudah selesai, selain itu karyawan tentu masih membutuhkan pekerjaan walaupun pada kenyataannya mereka tidak puas dengan pekerjaan atau perusahaannya, hal ini dikarenakan semakin sulitnya mencari pekerjaan baru.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Setiyanto & Hidayati (2017) yang menyatakan

kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan Sukmana, dkk (2016) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Walaupun para karyawan merasakan puas atau tidak puas di dalam perusahaan mereka harus tetap mengikuti kontrak perusahaan sampai selesai. Ketika kontrak selesai barulah mereka di perbolehkan untuk meninggalkan perusahaan atau mau memperpanjang kontrak dengan perusahaan lagi.

4. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Pada pengujian hipotesis 4 dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima atau terbukti.

Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor seperti beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja karyawan, sedangkan pekerjaan tersebut harus cepat selesai, peristiwa tersebut dapat terjadi disaat terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk pada hari tertentu yang mengakibatkan karyawan harus bisa *handle* lebih dari satu pekerjaan yang biasa seharusnya mereka kerjakan hal tersebut akan membuat tingginya tingkat stres kerja karyawan. Adanya kondisi tersebut sehingga karyawan cenderung berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Nazenin (2014), Waspodo dkk (2013), dan Omar dkk (2007) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini karena beban kerja yang dihadapi oleh karyawan melebihi kemampuan kerja mereka serta tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan cepat. Sehingga karyawan cenderung berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

5. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Pada pengujian hipotesis 5 dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Di dalam perusahaan tersebut para karyawan telah diberikan kompensasi oleh perusahaan seperti gaji, bonus, THR dll. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja mereka. Akan tetapi hal tersebut belum tentu memberikan dampak positif terhadap seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Terdapat salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* dalam perusahaan tersebut, yaitu tunjangan liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan para karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin

tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan belum tentu dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Andini (2006), Gracia (2005) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*, menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 6 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* diterima atau terbukti.

Kepuasan kerja tidak dapat memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* karena rasa keinginan keluar karyawan bukan disebabkan oleh kepuasan kerja namun disebabkan oleh stres kerja karyawan secara langsung. Hal tersebut juga terbukti karena stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor seperti beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja karyawan, sedangkan pekerjaan tersebut harus cepat selesai, peristiwa tersebut dapat terjadi disaat terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk pada hari tertentu yang mengakibatkan

karyawan harus bisa *handle* lebih dari satu pekerjaan yang biasa seharusnya mereka kerjakan hal tersebut akan membuat tingginya tingkat stres kerja karyawan. Adanya kondisi tersebut sehingga karyawan cenderung berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Dengan demikian, stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari suatu perusahaan.

Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak terbukti. Hal itu karena karyawan di dalam perusahaan tersebut masih terikat kontrak selama 1 tahun dengan perusahaan. Sehingga puas atau tidak puasnya para karyawan, mereka tetap harus terikat oleh suatu perusahaan dan harus bekerja di dalam perusahaan tersebut selama 1 tahun sampai kontrak selesai. Baru pada saat kontrak selesai mereka di perbolehkan untuk meninggalkan perusahaan atau memperpanjang kontrak dengan perusahaan lagi dan meneruskan kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian maka tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap stres kerja dan *turnover intention*.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 7 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*

diterima atau terbukti. Pada hasil pengujian langsung menunjukkan bahwa kompensasi memberikan hasil yang negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian karyawan lebih memperhatikan system kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan kurang memperhatikan kepuasan kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja mereka. Akan tetapi hal tersebut belum tentu memberikan dampak positif terhadap seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Terdapat salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* dalam perusahaan tersebut, yaitu tunjangan liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan para karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan belum tentu dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Indarti (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening antara kompensasi kerja terhadap *turnover intention*.