

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Hub. Sukaraja

Melinda Tiarasari¹, Arga Sutrisna², Suci Putri Lestari³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: tiarasarimelinda@gmail.com ¹, argasutrisna@unper.ac.id ² suciputri@unper.ac.id ³

Article History:

Received: 29 Mei 2023

Revised: 03 Juni 2023

Accepted: 04 Juni 2023

Keywords: *Work Stress, Compensation, Turnover Intention*

Abstract: *PT Tiki Jalan Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja mentioned the number of employees who moved and stopped working. The purpose of this study is to determine the description of Job Stress, Compensation and Turnover Intention, and also to determine the partial and simultaneous effect of job stress, compensation on Turnover Intention. The method used in this research uses quantitative methods through the causality method with a case study approach. Primary and secondary data sources with data collection techniques through interviews and questionnaires to employees of PT Tiki Jalan Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja. The results of this study are that at PT Tiki Jalan Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja regarding compensation work stress and employee turnover intention has quite high criteria, meaning that employees will leave if the compensation provided by the company is not guaranteed. Therefore work stress and compensation together have a significant effect on turnover intention. Meanwhile, partially compensation has no effect on turnover intention.*

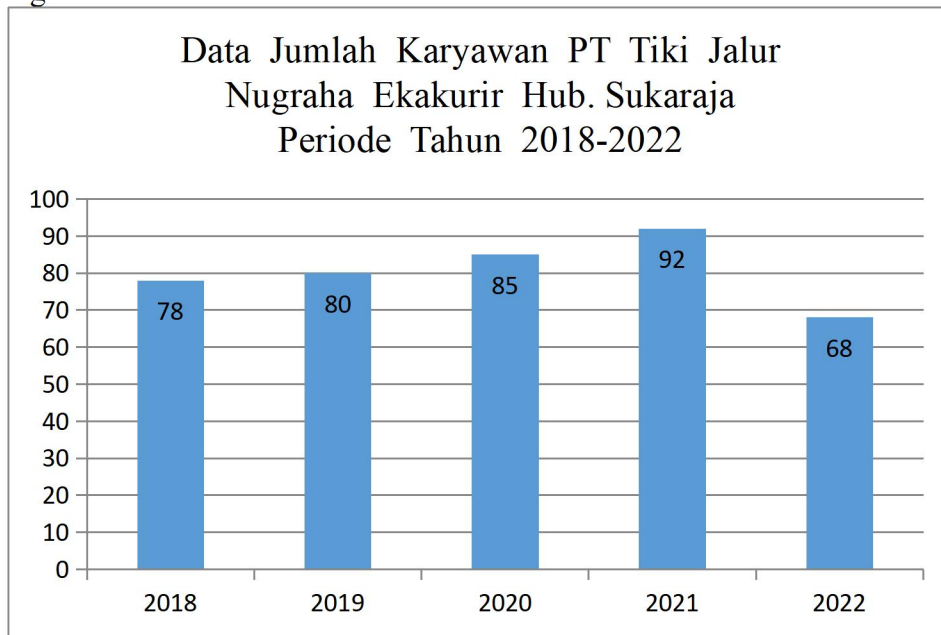
PENDAHULUAN

Dihadapkan dengan sumber daya manusia (SDM) handal yang terbatas menjadi pemicu utama *turnover* karyawan. Terlebih, masih harus berusaha untuk membawa karyawan kembali ke kantor memberikan tantangan baru bagi perusahaan di masa kini. Kegagalan dalam menangani masalah tersebut dapat berdampak pada pergantian karyawan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan tingkat pergantian pekerja sebuah perusahaan tinggi.

Bapak Sopyan Mubarak selaku Kepala Cabang di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja menyebutkan bahwa di beberapa bulan terakhir ini terdapat banyaknya karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja yang pindah dan berhenti untuk bekerja. Masuknya ekspedisi baru menyebabkan paket yang masuk pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja semakin sedikit, sehingga banyak karyawan mengeluhkan kekurangan paket. Imbas dari sedikitnya paket membuat banyak karyawan yang tidakpuas karena pemberian kompensasi finansial yang diterima. Adapun faktor yang mempengaruhi hal tersebut diduga adalah stres kerja dan rendahnya kompensasi.

Hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah kurir PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub.

Sukaraja sebagai berikut:



Gambar 1. Data Jumlah Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja Periode Tahun 2018-2022

Sumber : PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja

Dari Gambar 1. dapat dilihat data selama 5 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2018 banyak karyawan 78, tahun 2019 terdapat 80 karyawan, tahun 2020 terdapat 85 karyawan, dan yang paling banyak karyawan pada tahun 2021 yaitu 92 karyawan, serta terdapat penurunan pada tahun 2022 yaitu 68. Banyaknya karyawan yang mengundurkan diri yaitu sebanyak 24 orang. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam *turnover*. Diduga permasalahan tersebut dikarenakan stres kerja serta kurangnya kompensasi pada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja menyebabkan keinginan berpindah.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Gaol (2014:650) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator dari Stres Kerja yaitu tekanan dan intimidasi kerja, tuntutan kerja, ketidakcocokan pekerjaan, pekerjaan yang tidak sesuai, beban kerja, dan target.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterimakaryawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Adapun indikator dari Kompensasi yaitu gaji pokok, gaji variabel dan benefit.

Turnover Intention

Menurut Sinambela (2016:212) *Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan

karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan dengan berbagai alasan, dan pada umumnya mereka pindah kerja ke organisasi lain bertujuan untuk mendapatkan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Adapun indikator dari *Turnover Intention* yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh stres kerja, kompensasi terhadap *turnover intention* PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui metode kausalitas. Populasi dari penelitian sebesar 68 orang karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 68 orang.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik melakukan 4 pengujian yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Kemudian terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi liner berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Stres Kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kompensasi)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017: 286).

3. Analisis Koefisien Determinasi

untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%). (Sugiyono, 2013: 207).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

r^2 = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui gambaran pengaruh stres kerja, kompensasi, dan *turnover intention* PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Hub. Sukaraja. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 68 responden. Sesuai dengan ukuran sampel dan tanggapan atas kuesioner. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji

validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas sehingga diketahui valid atau tidaknya pernyataan dari setiap kuesioner. Uji validitas ini menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun hasil Uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	Nilai Probabilitas	Taraf Signifikansi	Hasil Uji Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,003	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	Nilai Probabilitas	Taraf Signifikansi	Hasil Uji Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Pernyataan	Nilai Probabilitas	Taraf Signifikansi	Hasil Uji Validitas
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Uji validitas stres kerja, kompensasi, dan *turnover intention* diperoleh dengan perbandingan nilai probabilitas $< 0,05$. Maka hasil uji validitas seluruh variabel dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Stres kerja (X_1)	0,762	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,790	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Turnover Intention (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas sebagai berikut:.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83170018
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.075
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Artinya nilai pada *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,180 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas pada Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.123	1.945		.063	.950					
Stres Kerja (X_1)	.482	.046	.793	10.500	.000	.793	.793	.793	.999	1.001
Kompensasi (X_2)	-.018	.082	-.017	-.220	.826	.006	-.027	-.017	.999	1.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa stres kerja ($1,001 < 10$) dan kompensasi ($1,001 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi di lihat dari nilai *Durbin-Watson*. pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.793 ^a	.629	.618	2.87493	.629	55.127	2	65	.000	1.853

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,853 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas di lihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations**

			Stres Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Turnover Intention (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	-.161	.793**	.136
		Sig. (2-tailed)	.	.188	.000	.270
		N	68	68	68	68
	Kompensasi (X2)	Correlation Coefficient	-.161	1.000	-.131	.009
		Sig. (2-tailed)	.188	.	.285	.940
		N	68	68	68	68
	Turnover Intention (Y)	Correlation Coefficient	.793**	-.131	1.000	.671**
		Sig. (2-tailed)	.000	.285	.	.000
		N	68	68	68	68
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.136	.009	.671**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.270	.940	.000	.
		N	68	68	68	68

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

Nilai *unstandardized residual* pada *spearman's rho* stres kerja *sig. (2-tailed)* yaitu sebesar $0,270 > 0,05$ dan kompensasi sebesar $0,940 > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Keseluruhan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas) dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.123	1.945		.063	.950					
Stres Kerja (X1)	.482	.046	.793	10.500	.000	.793	.793	.793	.999	1.001
Kompensasi (X2)	-.018	.082	-.017	-.220	.826	.006	-.027	-.017	.999	1.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,123 + 0,482X_1 - 0,018X_2 + e$$

Pengaruh antar variabel tergantung dari hasil koefisien itu sendiri, koefisien stres kerja bernilai positif artinya dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, sedangkan koefisien kompensasi bernilai negatif artinya dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel.10 sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.793 ^a	.629	.618	2.87493	.629	55.127	2	65	.000	1.853

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Stres kerja dan Kompensasi dengan *Turnover intention* sebesar 0,793. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi atau hubungan stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai positif artinya stres kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi *Turnover intention* karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,629 atau 62,9% artinya besarnya pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan sebesar 62,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 37,1% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut

**Tabel 11. Hasil Uji Secara Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911.274	2	455.637	55.127	.000 ^b
	Residual	537.241	65	8.265		
	Total	1448.516	67			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Stres Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_o ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara bersama-sama stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan stres kerja dan menurunkan kompensasi secara bersama-sama maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kompensasi secara bersama-sama, maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novita, *et al* (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Surya Unggul Nusa Cons.

Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Stres Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.123	1.945		.063	.950					
Stres Kerja (X1)	.482	.046	.793	10.500	.000	.793	.793	.793	.999	1.001
Kompensasi (X2)	-.018	.082	-.017	-.220	.826	.006	-.027	-.017	.999	1.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara stres kerja dengan *turnover intention* sebesar 0,793 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa stres kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Maka besar pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial adalah sebesar 62,88% [$K_d = (0,793)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Stres kerja secara parsial terhadap *Turnover intention* dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Stres kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan menurunkan stres kerja karyawannya maka akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya apabila perusahaan meningkatkan stres kerja karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.123	1.945		.063	.950					
Stres Kerja (X1)	.482	.046	.793	10.500	.000	.793	.793	.793	.999	1.001

Kompensasi (X2)	-.018	.082	-.017	-.220	.826	.006	-.027	-.017	.999	1.001
-----------------	-------	------	-------	-------	------	------	-------	-------	------	-------

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Kompensasi dengan *Turnover intention* sebesar 0,027 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa kompensasi akan menurunkan *turnover intention*. Selain itu kompensasi memiliki hubungan yang tidak searah dengan *turnover intention* karyawan. Maka besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* secara parsial adalah sebesar 0,0729% [$K_d = (-0,027)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *Turnover intention* mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,826 > sig. 0,05. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan kompensasi maka tidak akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan kompensasi, maka tidak akan meningkatkan *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya yang diselenggarakan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1 Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai gambaran stress Kerja, Kompensasi dan Turnover Intention pada PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Hub. Sukaraja dinyatakan bahwa Nilai kumulatif skor stres kerja memiliki kriteria cukup tinggi. Nilai kompensasi memiliki kriteria tinggi. Serta Nilai kumulatif skor *Turnover intention* pada Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Hub. Sukaraja memiliki kriteria cukup tinggi.
- 2 Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi akan mempengaruhi *turnover intention*.
- 3 Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 4 Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyadari dalam skripsi ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih istimewa serta secara khusus kepada :

1. Orang tua penulis Ibu Wati Roshawati dan Bapak Tia Setiadi serta adik Muhammad Azril Pahrezi dan Mumtaz Fawwaz atas do'anya, dukungan yang diberikan dengan sabar dan tanpa lelah menyemangati dalam melewati semua proses kehidupan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yus Darusman, Drs, M.Si. selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Bapak Dr. Askolani, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.

4. Bapak Arga Sutrisna, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan selaku Dosen Pembimbing Utama penulis yang selama ini sudah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Ibu Suci Putri Lestari, M.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping penulis yang selama ini sudah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
6. Bapak Sopyan Mubarak, selaku Manager PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Hub. Sukaraja yang telah memberikan kesempatan dan kerja sama kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak H. Ari Arisman, M.M. selaku Wali Dosen Manajemen-B 2019 yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan usulan penelitian ini meskipun dalam keadaan sibuk.
8. Bapak/ibu dosen dan staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang sudah memberikan ilmu dari awal perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2019, khususnya kelas Manajemen-B 2019 telah berbagi ilmu bersama.
10. Azis Muhammad Sa'bani yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama penulisan usulan penelitian ini.
11. Sahabat-sahabat dekatku Lia Listiana, Selly Agustiani, Syahra Aliya, Fasya Lutfiah Nurmatin dan Shella Apriani selaku pemberi semangat arahan yang sudah membantu, memotivasi dan berjuang bersama.
12. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan naskah usulan penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asih, R. P. W. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25-35. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/37>
- Budiyanto, A. 2022. PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. NESITOR. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 95-109.
- Falakha, A. 2020. PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCING. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1818-1830. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521>
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Kompas Gramme
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halimah, T. N. 2016, Maret. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket*. *Journal Of Manajemen*, 2.
- Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,

- Yogyakarta.
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Ke Empat Belas. Jakarta: Bumi Aksara. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/475>
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke 13. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurjaman, Kadar.2014. *Manajemen Personalia*.Bandung: CV Pustaka Setia.
- Oemar, U & Gangga, L. 2017. “ Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin”. Dalam Jurnal Ecoment Global, Volume 2 No. 2 Hal 24-25.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Keneana Prenada Media Grup.
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.