

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT ANTAM TBK UBPN
MALUKU UTARA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA: SITI

ROHANI BUHANG NPM:

115180597

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN PT ANTAM TBK UBPN
MALUKU UTARA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA: SITI

ROHANI BUHANG NPM:

115180597

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Siti Rohani Buhang
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180597
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : [REDACTED]

Telp. _____

IIP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontok;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Oemikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dan pihak manapun.

Jakarta, 16 Juni 2023


Siti _____ Buhang

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Siti Rohani Buhang
NIM : **115180597**
PROGRAM / JURUSAN : S1/Manajemen
KONSENTRASI : **Sumber Daya Manusia**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap
Turnover Intention dengan Kepuasan Sebagai
Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Antam Tbk
UBPN Maluku Utara

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,



(DR. Yanuar, SE; MM)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) SITI ROHANI BUHANG

(B) THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT PT ANEKA TAMBANG (ANTAM) TBK UBPN MALUKU UTARA

(C) xv + 94 pages, 25 Tables, 6 Pictures, 16 Attachment

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This study aims to determine the effect of compensation and work stress on Turnover Intention through job satisfaction as a mediating variable at PT Aneka Tambang (ANTAM) Tbk UBPN Maluku Utara. This research is a descriptive study using quantitative data and a purposive sampling method is used by limiting the research object with certain criteria which will then be processed using the Structural Equation Modeling (SEM) technique with the structural inner model. The sample used amounted to 90 employees. The results of this study indicate that compensation has a negative and insignificant effect on Turnover Intention of employees of PT ANTAM Tbk UBPN North Maluku. Work stress and compensation have a positive and significant influence on Turnover Intention of PT ANTAM Tbk UBPN North Maluku. Job stress has a negative and significant effect on Job Satisfaction at PT ANTAM Tbk UBPN North Maluku. Job satisfaction has a positive and significant influence on Turnover Intention of PT ANTAM Tbk UBPN North Maluku. Compensation and work stress have a positive but not significant effect on Turnover Intention through Job Satisfaction.*

(F) *Keywords: Job Stress, Compensation, Turnover Intention, Job Satisfaction*

(G) *References*

(H) DR. Yanuar, SE; MM

ABSTRAK

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) SITI ROHANI BUHANG

(B) PENGARUH KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT ANEKA TAMBANG (ANTAM) TBK UBPN MALUKU UTARA.

(C) xv + 94 Halaman, 25 Tabel, 6 Gambar, 16 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, dan stres kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT Aneka Tambang (ANTAM) Tbk UBPN Maluku Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan data kuantitatif dan metode purposive sampling digunakan dengan membatasi obyek penelitian dengan kriteria tertentu yang kemudian akan diolah menggunakan Teknik *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan model structural *inner model*. Sampel yang digunakan berjumlah 90 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara. Stress Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara. Stress Kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara. Kompensasi dan Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.

(F) Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja

(G) Referensi

(H) DR. Yanuar, SE; MM

“ALL IS WELL”

Karya ini saya persembahkan untuk
Diri saya sendiri,
Papa mama tercinta,
Kakak dan adik kandung tercinta, Keluarga
besar dan teman teman yang terkasih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-Nya selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Ketika menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa kesulitan dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan adanya bimbingan dosen dan panduan penulisan skripsi serta dorongan dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak DR. Yanuar, SE; MM yang telah bersedia memberikan bimbingan, motivasi, waktu serta tenaga yang sangat membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Muhammad Taufik Buhang, Misna Buamona, Ririn Anggraini dan Ilham Khan, Risky Buhang dan Nurul Wiku, Khalifa, Khai, dan Kinana selaku ayah, ibu, kakak kandung dan ipar serta keponakan saya dan seluruh keluarga besar Buamona dan Buhang yang senantiasa memberikan dukungan berupa, motivasi, kasih sayang dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Riffulin, Nia, Icha, Violin, Nuraini, vivi, Adira, Hadi Rusdianto, Yonard, dan Murni Kamarudin serta yang lainnya yang menemani, memotivasi dan menghibur penulis ketika proses penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat SMA saya Firmansyah, Abil, Riska, Nunung dan Edakus yang selalu mensupport saya.
8. BLACKPINK (Kim Ji-soo, Lisa, Kim Jennie dan Rose) yang menemani dan menghibur penulis dengan karya mereka selama penyusunan skripsi.
9. Kepada teman bimbingan Fia, Irene, Sabrina, Gallen yang turut membantu dalam penyusunan skripsi.

10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari tata bahasa, penyusunan dan isi, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, pemberian kritik dan saran akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 12 Januari 2022

Penulis,

Siti Rohani Buhang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	2
3. Batasan Masalah	3
B. TUJUAN DAN MANFAAT	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
LANDASAN TEORI	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
1. Kompensasi.....	7
2. Stress Kerja	8
3. Kepuasan Kerja.....	9
4. <i>Turnover Intention</i>	10
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	11
1. Kaitan antara Kompensasi dengan <i>Turnover Intention</i>	11
2. Kaitan antara Stress Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	11
3. Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	12
4. Kaitan antara Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	12
5. Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	12
6. Kaitan antara Kompensasi dan Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.....	13

D.	PENELITIAN YANG RELEVAN	13
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	16
BAB III	METODE PENELITIAN	18
A.	DESAIN PENELITIAN	18
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL.....	18
1.	Populasi.....	18
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	19
3.	Ukuran Sampel.....	19
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	19
1.	Kompensasi.....	20
2.	Stress Kerja	20
3.	Kepuasan Kerja.....	21
4.	<i>Turnover Intention</i>	21
D.	METODE ANALISIS	22
1.	Outer Model.....	22
2.	Inner Model.....	24
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	27
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	27
1.	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
2.	Responden Berdasarkan Usia	28
3.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	28
4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	29
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	29
1.	Kompensasi.....	30
2.	Stress Kerja	31
3.	<i>Turnover Intention</i>	32
4.	Kepuasan Kerja.....	32
C.	HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS	33
1.	Outer Model	33
D.	HASIL UJI ANALISIS DATA.....	36
1.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
2.	Uji Relevansi Prediksi (Q^2).....	36
3.	Pengujian Hipotesis	36
E.	PEMBAHASAN	43
BAB V	PENUTUP.....	50
A.	KESIMPULAN.....	50
B.	KETERBATASAN PENELITIAN	50
C.	SARAN.....	51
DAFTAR PUSTAKA	LAMPIRAN	53
		57

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Matriks Kajian Literatur	13
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	20
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	20
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	21
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Turnover Intention.....	21
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kompensasi.....	30
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Stress Kerja.....	31
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Turnover Intention	32
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	33
Tabel 4. 5 Hasil <i>Outer Loadings</i>	34
Tabel 4. 6 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	34
Tabel 4. 7 Hasil <i>HTMT</i>	35
Tabel 4. 8 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	35
Tabel 4. 9 Hasil <i>Composite Reliability</i>	35
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	36
Tabel 4. 11 Hasil Uji Relevansi Prediksi (Q ²).....	36
Tabel 4. 12 Hasil <i>Path Coefficients</i> dan Signifikansi	37
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	38
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	39
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	39
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Keempat	40
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Kelima	41
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis Keenam	41
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis Ketujuh.....	42
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Hasil Analisis Data.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	17
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	28
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	29
Gambar 4. 5 Hasil Bootstrapping.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	57
Lampiran 2: Tanggapan Responden.....	60
Lampiran 3: Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Lampiran 4: Responden berdasarkan Usia.....	72
Lampiran 5: Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Lampiran 6: Responden berdasarkan Masa Kerja.....	73
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Konvergen.....	73
Lampiran 8: Hasil Uji Validitas <i>AVE</i>	74
Lampiran 9: Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>HTMT</i>	74
Lampiran 10: Hasil Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	74
Lampiran 11: Hasil Uji Reliabilitas <i>Composite Reliability</i>	75
Lampiran 12: Hasil Uji <i>R Square</i>	75
Lampiran 13: Hasil Uji <i>Q Square</i>	75
Lampiran 14: Hasil Uji <i>Path Coefficients dan Signifikansi</i>	75
Lampiran 15: Hasil Uji <i>f Square</i>	76
Lampiran 16: Hasil Uji <i>Spesific Indirect Effects</i>	76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Turnover Intention sebagaimana didefinisikan oleh Robbins & Judge (2016), adalah niat pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan. Penting untuk digarisbawahi bahwa *Turnover Intention* merupakan pengeluaran yang mahal bagi perusahaan (Ahmat *et al.*, 2019). Perusahaan dengan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi juga akan memiliki beberapa dampak negatif lain seperti penurunan produktivitas kerja, terjadi kerancuan dalam pembagian pekerjaan, dan ketidaknyamanan karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya agar tidak terjadi *Turnover Intention* yang nantinya akan memunculkan turnover yang sebenarnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* baik dari sisi organisasi, kelompok maupun individu (Robbins, 2003).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* seperti Kompensasi, stres kerja, dan Kepuasan Kerja. Jika dilihat dari secara teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) mengenai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja maka faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karena jika karyawan tidak merasakan Kepuasan Kerja ketika bekerja di dalam perusahaan maka akan menimbulkan adanya intensi turnover atau *Turnover Intention* dalam diri karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ezzat & Ehab (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan hasil penelitian Chen & Wang (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karena adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka muncul pertanyaan apakah Kompensasi sebagai faktor pemotivasi dan Stress Kerja sebagai faktor pemelihara yang terdapat dalam teori

dua faktor oleh Herzberg (1959) memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu: Kompensasi, Stress Kerja dan *Turnover Intention* serta Kepuasan Kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Stress Kerja dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, yang mana jika variabel Kompensasi dan Stress Kerja mengalami peningkatan setelah dimediasi oleh Kepuasan Kerja maka akan mengurangi terjadinya *Turnover Intention*. Karena model dalam penelitian ini diuji pada industri Pertambangan, maka akan dilakukan penelitian kepada karyawan perusahaan mengenai niat berpindah dari perusahaan tersebut dengan melibatkan faktor Kompensasi, stres kerja dan Kepuasan Kerja. Diharapkan, dengan penelitian yang akan dilakukan maka tujuan dari penelitian ini dapat tercapai.

Model penelitian akan diterapkan pada karyawan PT Aneka Tambang (ANTAM) Tbk UBPN Maluku Utara. PT ANTAM Tbk UBPN merupakan perusahaan pertambangan yang mengolah Nikel yang berlokasi di Kabupaten Halmahera Timur, Maluku Utara dengan jumlah karyawan pada tahun 2022 sebanyak 448 karyawan. Karyawan yang bekerja dalam industri pertambangan kerap kali memiliki beban kerja yang cukup besar. Walaupun belum terjadi turnover, namun besarnya beban kerja karyawan dapat memicu munculnya intensi untuk keluar atau berpindah dari perusahaan yang jika tidak dikelola dengan baik maka intensi tersebut dapat berubah menjadi keputusan yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan hanya terbatas pada beberapa karyawan saja.

- b. Beban kerja yang diberikan perusahaan cukup besar sehingga karyawan merasakan Stress Kerja.
- c. Kurangnya jatah cuti yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

3. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi permasalahan pada Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara. Dimana objek penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) serta variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z).

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- b. Apakah Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- c. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- d. Apakah Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- e. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- f. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?
- g. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- f. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.
- g. Untuk mengetahui pengaruh antara Stress Kerja dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT ANTAM Tbk UBPN Maluku Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini terbagi menjadi 3 kategori yaitu:

- a. Bagi Akademik
Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- b. Bagi Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menjadi referensi bagi perusahaan ketika menghadapi masalah *Turnover Intention* Karyawan sehingga perusahaan dapat lebih maju lagi dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan penulis dan pembaca terhadap pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmat, N. H. C., Arendt, S. W., Russel, D.W. (2019). Examining Work Factors after Malaysia's Minimum Wage Implementation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(12), 4462-4481. doi:10.1108/IJCHM-10-2018-0827
- Ahn, Ji-Young., Wang, Chaoyu. (2019). Job Stress and Turnover Intention Revisited: Evidence from Korean Firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52-61. doi:http://dx.doi.org/10.21511/ppm
- Aman-Ullah, Attia, Azis, Azelin., Ibrahim, Hadziroh. (2022). The Role of Compensation in Shaping Employee's Behaviour: a Mediation Study Through Job Satisfaction during the Covid-19 Pandemic. *Revista de Gestao*, Emerald Publishing Limited. doi:10.1108/REGE-04-2021-0068
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bede, C., Parwoto., Iqbal, M. A. (2022). The Role of Job Satisfaction as an Intervening Variable and Its Effect on Burnout and Compensation for Turnover Intention. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 724-732. doi:https://doi.org/10/52403/ijrr.20220776
- Bergiel, Erich, B., Nguyen, Vinh, Q., Clenney, Beth, F., Taylor, G., Stephen. (2009). Human Resource Practice Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, 32(2), 205-219. doi:10.1108/01409170910943084
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (predicting the role of individual, organisational, and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing Limited, 35(4), 289-307. doi:http://dx.doi.org/10/1108/09590550410549310
- Chen His-Tien., Wang, Chi-Hung. (2018). Incivility, Satisfaction and Turnover Intention of Hotels of Tourist Hotel Chefs Moderating Effects of Emotional Intelligence.

International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(5), 2034-2053.
doi:10.1108/IJCHM-02-2018-0164

Chung, E. K., Jung, Y., Sohn, Y. W. (2017). Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89-97. doi:http://dx.doi.org/10/1016/j.ssci.2017.06.005

Davis. Keith., Newstrom, John. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2018). *Human Resource Management (Sixteenth Edition)*. New York: Pearson.

Ezzat, Asmaa., Ehab, Maye. (2019). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market. *Review of Economics and Political Science*, 4(1), 54-72. doi:10.1108/REPS-10-2018-012

Gibson. James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses (Edisi ke-5 版本)*. Jakarta: Erlangga.

Greenberg. J. S. (2006). *Comprehensive Stress Management (10th Edition 版本)*. New York: Pearson.

Hair *et al.* (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM)*. California: SAGE Publications.

Hair *et al.* (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.

Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika.

Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Kreitner, R., Kinicki, A. (2009). *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills and Best Practice*. . New York: McGraw Hill.

- Liu, Y.; Lu, L.; Wang, W.-X.; Liu, S.; Chen, H.-R.; Gao, X.; Huang, M.-Y.; Liu, Y.-N.; Ren, Y.-M.; Wang, C.-C. (2020). Job Burnout and Occupational Stressors among Chinese Healthcare Professionals at County-Level Health Alliances. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 1848-1860.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Luz, Carolina Machado Dias Ramahlo., de Paula, Silvio Luiz., de Oliveira, Lucia Maria Barbosa. (2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover. *Revista de Gestao*, 25(1). doi:10.1108/REG-12-2017-008
- Manoppo, Petrus, V. (2020). Transformational Leadership as a Factor that Decreases Turnover Intention: a Mediation of Work Stress and Organizational Citizenship Behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395-1412. doi:10.1108/TQM-05-2020-0097
- Mathis, R. L., J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management (Edisi 10 Jilid 3)*. Jakarta, Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan:Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ramlah, S., Sudiro, A., Juwita, H. A. J. (2021). The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction. *International Journal of Research of Business* 10(4), 117-127. doi:https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia 版本)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of Organizational Behavior (Canadian Edition)*. Canada: Pearson.

Sekaran, U., Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business In a Skill-Building Approach*. Chichester: Wiley.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Werther, W. J., & Davis, K. (2016). *Human Resources and Personal Management*. Boston, USA: McGraw-Hill

