

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP PERPUTARAN KARYAWAN PT. MENARA MAS MEGA MANDIRI

Philip Willie¹, Alfonsius² dan Chon Cho Reynolds Manday³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: licunliong@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: alfon_pmci@yahoo.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: choncho.reynolds@yahoo.com

Abstract. *The success and progress of a company is strongly influenced by the human resources within the company. Generally employees who have worked for a long time will certainly understand more about how to work in a company and do their work better than the newly received employees, so to get good employees needed good compensation in return for what they do and also must be able to control work stress that occurs in the company so that employees will feel ease. The purpose of this study was to determine the influence of compensation and work stress on employee turnover at PT. Menara Mas Mega Mandiri. This study uses a type of quantitative analysis. The sampling technique uses a saturated sampling technique with a population of 40 sales employees. The data analysis technique is using multiple linear regression. Simultaneously there is a significant influence between compensation and work stress variables on employee turnover but partially shows that compensation does not influence employee turnover while partially there is an influence of work stress on employee turnover of PT. Menara Mas Mega Mandiri.*

Key Words : *Compensation, Work Stress , Employee Turnover.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan inovasi teknologi, telah mengarah pada lingkungan bisnis yang dinamis. Perusahaan dalam lingkungan yang dinamis, mengarah pada peluang bisnis yang lebih sedikit dengan kemungkinan kegagalan yang lebih besar. Kunci untuk memenangkan persaingan dalam lingkungan yang dinamis terletak pada sumber daya manusia. Namun, mengembangkan sumber daya manusia tidaklah mudah. Banyak isu mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah eksekutor di perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan elemen-elemen seperti permesinan, modal, standar material dan penjualan di dalam perusahaan sehingga nantinya elemen-elemen tersebut

dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi elemen terpenting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami hambatan yang menghambat proses kinerja perusahaan.

Salah satu bentuk kendala adalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Perputaran dapat diartikan sebagai gerakan buruh organisasi. Tingginya tingkat turnover di perusahaan akan semakin mengarah pada berbagai biaya, seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Perputaran karyawan juga dapat menyebabkan terhambatnya kemajuan perusahaan karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan

diri.

Masalah perputaran karyawan ini yang dialami oleh PT. Menara Mas Mega Mandiri yang merupakan perusahaan distributor yang menawarkan ban, oli mesin, steker, pembersih mobil, lampu dan produk lainnya. PT. Menara Mas Mega Mandiri yang terletak di Jl. Krakatau Gang Jati No.105, Medan 20237, mengalami masalah kenaikan perputaran karyawan pada tahun 2017 dibandingkan tahun 2016.

Masalah ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 1.1. Perputaran Karyawan pada PT. Menara Mas Mega Mandiri Januari - Desember 2015 s/d Januari - Desember 2017

	2015		2016		2017	
	Resign	Accepted	Resign	Accepted	Resign	Accepted
Januari		3			2	
Februari	2					
Maret		1	1	1	1	
April	1				2	
May			2			1
Juni	3				1	2
Juli		2		1	2	1
Agustus			1			
September	2				1	
Oktober				1		3
November		1	1			1
Desember					1	
Total	8	7	5	3	10	8

Sumber : PT. Menara Mas Mega Mandiri (2018)

Terlihat tabel di atas terdapat tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor pertama adalah kompensasi, yang ditandai dengan tunjangan transportasi dan makan *sales* yang dikurangi, komisi yang tidak tinggi, bonus tahunan yang tidak diberikan secara teratur, fasilitas yang dianggap tidak bagus, gaji tidak naik setiap tahun dan gaji yang dianggap hampir tidak memenuhi *standard*. Faktor kedua adalah stres kerja seperti karyawan *sales* pada perusahaan merasa stres terhadap pekerjaan akibat target

penjualan yang dianggap terlalu tinggi dan juga jumlah *resign* lebih banyak dari pada *accepted* sehingga target per team lebih susah dicapai dan komisi lebih rendah, hubungan antara sesama karyawan *sales* yang tidak baik, serta adanya penolakan atau kejadian yang tidak menyenangkan dari *customer* sewaktu melakukan penjualan. Kompensasi adalah alat yang sangat baik untuk membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan. Jika kompensasi diberikan layak serta tingkat stress kerja yang dirasakan tidak melebihi apa yang dapat ditanggung, maka karyawan dapat bertahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Wirawan (2015: 368), kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga sebagai hubungan hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – lumpsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

Menurut Zainal et al (2015: 541), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Stres kerja

Secara umum stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh seseorang karena suatu pekerjaan atau hal-hal lain yang telah dianggap melebihi dari kapasitas dari karyawan tersebut dan hal itu menyebabkan tekanan mental.

Menurut Gaol (2014: 650-651), “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”

Gaol (2014: 651), juga menambahkan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Perputaran karyawan

Menurut Sinambela (2016: 212), *turnover* sebagai keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan SDM. Umumnya, organisasi yang memiliki pengembangan pegawai yang baik, justru menjadi penyebab seseorang untuk pindah bekerja.

Secara umum, arti turnover adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Perputaran karyawan di tempat kerja dapat diartikan sebagai gerakan atau pergerakan tenaga kerja dari suatu perusahaan.

Menurut Hamali (2018: 250), “Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian karyawan, baik untuk sementara maupun selamanya yang dilakukan oleh perusahaan atas permintaan karyawan atau kehendak pihak perusahaan.”

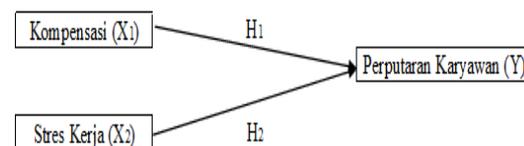
Penelitian terdahulu

Khaidir Muhammad (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan PT.Gajah Satria Manunggal Banjarmasin.” didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh simultan Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Secara parsial variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Silvia Puspaningrum Sunaryo dan Pantius D. Soeling (2014) dengan

penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention Frontliner Darat* pada PT. Garuda Indonesia (Persero)” didapat hasil bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut.

Kerangka berpikir dan hipotesis



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT.Menara Mas Mega Mandiri yang terletak di Jl. Krakatau Gang Jati No.105, Medan 20237. Waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dari bulan September 2018 Sampai dengan bulan Januari 2019.

Populasi dalam hal ini berkaitan adalah karyawan *sales* PT.Menara Mas Mega Mandiri yang berjumlah 40 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 40 orang (kurang dari 100 orang), maka berdasarkan teknik sampling jenuh, seluruh karyawan PT.Menara Mas Mega Mandiri akan digunakan sebagai sampel penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan peneliti adalah data sekunder yang berupa tabel komisi dan data primer berupa wawancara dan kuesioner yang dibagi ke karyawan *sales* PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Sebelum model regresi yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu model tersebut diuji asumsi klasik. Uji asumsi klasi yang dilakukan meliputi: uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Model analisis data ini menggunakan analisis regresi berganda.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

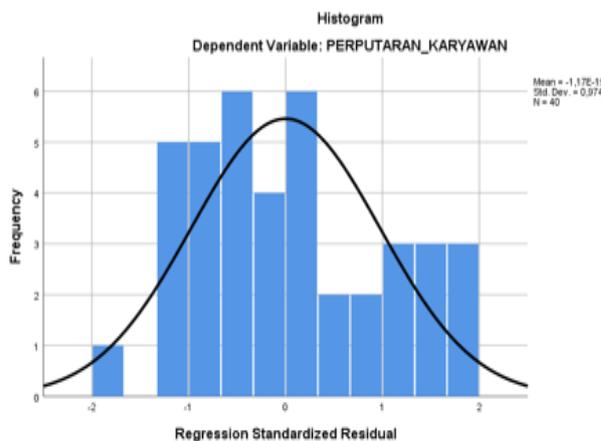
Pengujian dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) perlu dilakukan di samping uji normalitas dengan grafik. Karena terkadang uji grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal. Padahal secara statistik bisa sebaliknya. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46697273
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,084
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian 2018, (Data diolah)

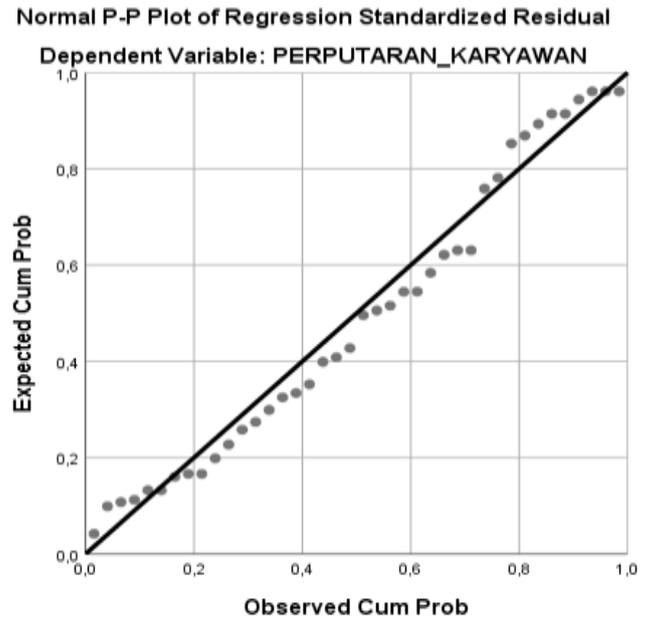
Uji Histogram



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar di atas bahwa melengkung kekanan, diperoleh bahwa grafik histogram menunjukkan distribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji P-Plot



Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

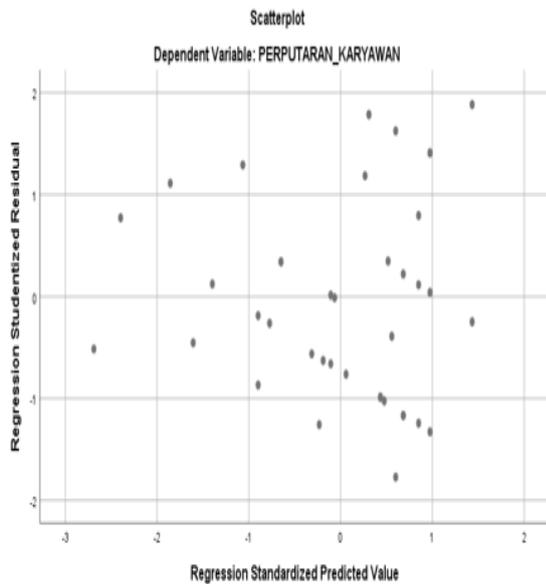
Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	16,976	4,400		3,858	,000		
KOMPEN SASI	-,111	,103	-,166	-1,075	,289	,825	1,213
STRES_K ERJA	,370	,135	,426	2,753	,009	,825	1,213

Sumber : Hasil penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing variabel kompensasi (X₁) dan stres kerja (X₂) mempunyai nilai *tolerance*

sebesar 0,825 dan nilai VIF untuk variabel kompensasi dan stres kerja adalah 1,213. Karena nilai *tolerance* 0,825 > 0,10 dan VIF (*variance inflation factor*) 1,213 < 10, maka mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas atau dapat dikatakan tidak terjadi korelasi antar variabel kompensasi dengan stres kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan gambar di atas, tidak terdapat pola yang jelas di mana titik-titiknya menyebar, sehingga sudah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatter plot*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak dipakai.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,976	4,400		3,858	,000
	KOMPENSASI	-,111	,103	-,166	-1,075	,289
	STRES KERJA	,370	,135	,426	2,753	,009

a. *Dependent Variable: PERPUTARAN_KARYAWAN*

Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 16,976 - 0,111 X_1 + 0,370 X_2$, persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 16,976, artinya apabila nilai kompensasi dan stres kerja 0 atau tidak ada, maka perputaran karyawan pada perusahaan tersebut bernilai 16,976 satuan.
2. Koefisien X_1 0,111 dan bernilai negatif, artinya kompensasi mempunyai hubungan terbalik dengan perputaran karyawan. Apabila kompensasi bernilai 1, maka perputaran karyawan akan menurun sebesar 0,111 satuan. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin menurun perputaran karyawan pada perusahaan.
3. Koefisien X_2 0,370, dan bernilai positif, artinya stres kerja mempunyai hubungan searah dengan perputaran karyawan. Apabila stres kerja bernilai 1, maka perputaran karyawan akan meningkat sebesar 0,370 satuan. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi perputaran karyawan yang terjadi dalam perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,269	,229	1,50610

a. *Predictors: (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI*
b. *Dependent Variable: PERPUTARAN_KARYAWAN*

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya *adjusted R square* adalah 0,230. Dengan demikian maka variabel perputaran karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 22,9% sedangkan sisanya 77,1% dijelaskan faktor lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Beberapa faktor lainnya yang memberikan pengaruh terhadap perputaran karyawan

misalnya faktor kepemimpinan, efektifitas kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,847	2	15,423	6,799	,003 ^b
	Residual	83,928	37	2,268		
	Total	114,775	39			

a. *Dependent Variable:* PERPUTARAN KARYAWAN
b. *Predictors:* (Constant), STRES KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $6,799 >$ dari F_{tabel} 3,25 dan signifikansi $0,003 <$ dari 0,05. Dengan demikian maka besarnya nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} sehingga hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres kerja bernilai positif serta mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan sales pada perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri yang berlatar di kota Medan.

Uji t

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,976	4,400		3,858	,000
	KOMPENSASI	-,111	,103	-,166	-1,075	,289
	STRES KERJA	,370	,135	,426	2,753	,009

a. *Dependent Variable:* PERPUTARAN KARYAWAN

Sumber : Hasil penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah -1,075 dengan signifikansi 0,289. Nilai t_{hitung} -1,075 $<$ dari nilai t_{tabel} 2,02619 dan signifikansi 0,289 $>$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi bernilai negatif atau

tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja adalah 2,753 dengan signifikansi 0,009. Nilai t_{hitung} 2,753 $>$ dari nilai t_{tabel} 2,02619 dan signifikansi 0,009 $<$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja bernilai positif atau mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Kompensasi diberikan tidak tinggi seperti seperti komisi untuk beberapa brand seperti Yamalube, Federal, Shell dan MPX hanya 0,05% dan Produk lain seperti Achilles mempunyai persentase mencapai 2% apabila berhasil mencapai *full target* yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu Rp. 300.000.000,-/bulan akan tetapi hal ini dianggap oleh karyawan *sales* tinggi. Gaji yang dianggap hampir tidak memenuhi standard, serta Tunjangan transportasi dan makan yang dipotong dari Rp. 30.000,-/hari menjadi Rp. 20.000,-/hari dan Karyawan *sales* juga tidak senang karena perusahaan tidak selalu memberikan bonus apabila kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dicapai oleh karyawan *sales*.

Perseteruan antara karyawan sales satu perusahaan karena perebutan wilayah serta pada saat bersamaan juga mereka harus bersaing dengan sales dari perusahaan lain misalnya Bridgestone, Honda dan sebagainya yang dapat membuat karyawan *sales* terbebani baik secara mental karena kecapekan dalam berpikir dan fisik karena harus gesit dalam mendapatkan *customer* dan belum tentu semua *customer* adalah berperilaku baik, ada yang bermasalah juga. Target penjualan yang tinggi yang ditetapkan

oleh perusahaan misalnya michellin walaupun ban Michellin tergolong kualitas bagus dan cukup populer di kalangan *customer* akan tetapi karena harga yang relatif mahal sehingga banyak yang beralih ke *brand* lain misalnya Bridgestone dan sebagainya.

Kurangnya karyawan dalam menutupi kekurangan untuk mencapai target penjualan team karena jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dari pada jumlah karyawan yang keluar sehingga menimbulkan kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan untuk team karena karyawan *sales* tentu mempunyai wilayah masing-masing dan tidak dapat melakukan pekerjaan dua orang secara terus-menerus misalnya berpegian ke semua toko di wilayah karyawan *sales* yang telah resign, karyawan *sales* juga belum tentu mengenal dengan baik *customer* yang ada pada wilayah *sales* yang telah resign.

Kompensasi yang dirasakan karyawan tidak besar dan serta stres kerja yang berlebihan serta berkepanjangan akhirnya membuat karyawan *sales* memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sehingga meningkatkan perputaran karyawan di PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Pengaruh Kompensasi terhadap Perputaran Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi < dari nilai t_{tabel} dan signifikansi > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Komisi untuk beberapa *brand* seperti Yamalube, Federal, Shell dan MPX hanya 0,05% dimana hal ini tidak akan mengalami kenaikan persentase komisi apabila tercapai target penjualan yang ditetapkan dikarenakan perusahaan menganggap bahwa untuk produk tersebut sangat mudah terjual dan merasa tidak perlu untuk memberikan komisi yang tinggi kepada *sales* yang berhasil melakukan penjualan terhadap produk tersebut. Produk lain seperti Achilles mempunyai persentase mencapai 2% apabila berhasil mencapai *full* target yang ditetapkan

oleh perusahaan yaitu Rp. 300.000.000,-/bulan akan tetapi hal ini dianggap oleh karyawan *sales* tinggi karena walaupun ban Achilles banyak di order oleh kalangan menengah kebawah akan tetapi mereka merasa bahwa tidak mudah untuk mencapai target tersebut karena kebanyakan *customer* yang membeli ban Achilles adalah angkot dan banyak *customer* yang menganggap bahwa Achilles gampang baling ketika digunakan sehingga banyak *customer* memilih *brand* lain seperti contohnya Bridgestone walaupun untuk harga ban tergolong tidak murah sehingga mereka tidak mendapatkan komisi yang banyak dari hasil penjualan produk. Gaji yang dianggap hampir tidak memenuhi standard karena mereka merasa bahwa untuk gaji yang standard yang didapatkan oleh pekerja *sales* pada umumnya adalah berkisar sekitar +/- Rp. 2.000.000,-/bulan dan gaji yang didapatkan pekerja karyawan sales PT. Menara Mas Mega mandiri pada awal masuk kerja adalah sekitar Rp. 1.800.000,-/bulan dan apabila sudah satu tahun akan naik menjadi sekitar Rp. 2.000.000,-/bulan atau Rp. 2.200.000,-/bulan sesuai keinginan atasan. Mengenai kenaikan gaji, hal ini mayoritas karyawan *sales* memberikan jawaban kurang setuju karena banyak karyawan *sales* yang tidak mengalami kenaikan gaji setiap tahun dan hal ini menimbulkan kekecewaan karena pada umumnya karyawan perusahaan akan mengalami kenaikan gaji setiap tahun-nya walaupun jumlah besar atau kecil-nya adalah tergantung dari kemampuan perusahaan karyawan tersebut untuk memberikannya.

Tunjangan transportasi dan makan yang dipotong dari Rp. 30.000,-/hari menjadi Rp. 20.000,-/hari dimana hal ini membuat karyawan *sales* merasa tidak senang karena harga minyak yang mereka perlu bayar per-hari berkisar Rp. 15.000 untuk Pertamina dan tidak termasuk biaya makan siang, hal ini sangat mempersulit karyawan *sales* terutama karyawan *sales* yang berasal dari luar kota yang tidak membawa bekal sendiri untuk dimakan atau tidak dapat pulang ke rumah untuk makan walaupun sebenarnya karyawan *sales* tidak diperbolehkan untuk pulang akan tetapi banyak karyawan *sales* yang memutuskan untuk mampir ke rumah

masing-masing agar dapat makan siang agar menghemat uang makan dan perusahaan tidak memberikan sanksi yang tegas akan hal ini bahkan perusahaan tidak terlalu mempermasalahakan hal tersebut asalkan karyawan *sales* tetap menjalankan tugas masing-masing yaitu melakukan penjualan *door to door* dan mencapai target yang ditetapkan.

Karyawan *sales* juga tidak senang karena perusahaan tidak selalu memberikan bonus apabila kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dicapai oleh karyawan sales serta bagi karyawan sales untuk fasilitas setidaknya mendapatkan meja dan kursi untuk karyawan *sales* bekerja di dalam kantor walaupun karyawan *sales* mengharapkan untuk perusahaan memberikan gratis oli motor agar dapat menjaga motor karyawan *sales* agar mesinnya tetap bagus sehingga memperlancar pekerjaan karyawan *sales*. Perusahaan juga tidak memberikan penghargaan tahunan bagi karyawan terbaik yang berhasil melakukan penjualan terbanyak.

Walaupun banyak hal terjadi seperti hal yang telah dijelaskan di atas tetapi hal ini tidak langsung membuat karyawan *sales* memutuskan untuk keluar dari perusahaan, akan tetapi tentu beberapa hal yang telah disebutkan membuat banyak karyawan *sales* merasa tidak begitu senang atau kurang puas akan perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri dimana tempat mereka bekerja sekarang.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perputaran Karyawan

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel stress > dari nilai t_{tabel} dan signifikansi < dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan di perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Perseteruan antara karyawan *sales* satu perusahaan karena perebutan wilayah serta pada saat bersamaan juga mereka harus bersaing dengan sales dari perusahaan lain misalnya Bridgestone, Honda dan sebagainya yang dapat membuat karyawan *sales*

terbebani baik secara mental karena kecapekan dalam berpikir dan fisik karena harus gesit dalam mendapatkan *customer* sehingga membuat mereka merasa stres.

Customer mempunyai sifat mereka masing-masing ada yang baik, kasar, ramah dan sebagainya. Karyawan *sales* yang baik belum tentu akan mendapatkan *customer* yang baik, walaupun tidak semua *customer* bermasalah akan tetapi bila karyawan *sales* bertemu dengan *customer* yang tidak mau melakukan pembyaran, melakukan penolakan secara kasar misalnya dengan berteriak untuk suruh keluar dan suka membatalkan orderan hal ini tentu sangat membuat resah para karyawan *sales*.

Target penjualan yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan misalnya Michellin walaupun ban Michellin tergolong kualitas bagus dan cukup populer di kalangan *customer* akan tetapi karena harga yang relatif mahal sehingga banyak yang beralih ke *brand* lain misalnya Bridgestone dan sebagainya.

Kurangnya karyawan dalam menutupi kekurangan untuk mencapai target penjualan *team* karena jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dari pada jumlah karyawan yang keluar sehingga menimbulkan kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan untuk *team* karena karyawan *sales* tentu mempunyai wilayah masing-masing dan tidak dapat melakukan pekerjaan dua orang secara terus-menerus misalnya berpegian ke semua toko di wilayah karyawan *sales* yang telah resign, karyawan *sales* juga belum tentu mengenal dengan baik *customer* yang ada pada wilayah *sales* yang telah resign.

Berdasarkan hal di atas, pengaruh stres yang tinggi dan berkepanjangan membuat karyawan merasa lelah dan merasa tertekan secara mental sehingga mempengaruhi keputusan mereka yang akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa;

1. Secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan stres

- kerja terhadap perputaran karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap perputaran karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.
 3. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan sejumlah saran dengan harapan dapat bermanfaat ke depannya:

1. Kompensasi
 - a. Peneliti menyarankan perusahaan menurunkan target penjualan sebesar 5% sehingga karyawan *sales* lebih semangat dalam mencapai penjualan yang ditetapkan dan mereka akan merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak buruk karena ada beberapa produk yang naik presentase tergantung jumlah penjualan yang didapatkan misalnya Achilles, Repsol dan sebagainya.
 - b. Peneliti menyarankan bahwa karyawan *sales* mendapatkan bonus tambahan berupa uang sebesar 2,5% dari total hasil pembelian *customer* baru sebanyak 2 kali pada awal pemesanan.
 - c. Peneliti menyarankan bahwa untuk gaji dinaikkan setiap tahunnya setidaknya minimal 5% dari gaji yang mereka miliki dari pada tidak sama sekali sehingga karyawan *sales* akan lebih merasa bahwa pengabdian mereka kepada perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri tetap di hargai.
 - d. Peneliti menyarankan bahwa untuk perusahaan memberikan fasilitas seperti oli gratis *brand* Total kepada karyawan *sales* setiap dua bulan sekali agar karyawan merasa bahwa perusahaan tidak hanya peduli mengenai keuntungan saja tetapi peduli apa yang diperlukan oleh karyawan *sales* agar dapat bekerja lebih baik
 - e. Peneliti menyarankan bahwa perusahaan PT. Menara Mas Mega Mandiri bekerja sama dengan beberapa tempat makan di medan misalnya Sederhana dan sebagainya sehingga karyawan *sales* bisa mendapatkan pilihan beberapa menu makanan murah tetapi dapat menghilangkan lapar walaupun dikurangi tunjangan transportasi dan makanan.
2. Stres Kerja
 - a. Peneliti menyarankan perusahaan membuat sistem dimana walaupun karyawan *sales* pergi ke tempat wilayah rekan kerja *sales* lain dan berhasil mendapatkan orderan dari wilayah yang bukan milik atau ditugaskan disana maka untuk komisi orderan dan jumlah orderan tersebut akan dianggap sebagai milik dari karyawan *sales* yang memang ditempatkan di wilayah tersebut.
 - b. Peneliti menyarankan bahwa perusahaan agar memberikan hiburan ataupun bentuk apresiasi untuk memberi semangat kerja karyawan dan meminimalisir tingkat stres kerja seperti turut merayakan hari-hari besar acara natal, imlek maupun idul fitri.
 - c. Peneliti menyarankan perusahaan membuat peraturan dimana apabila karyawan *sales* ada bertemu dengan *customer* yang tidak mau bayar maka pertama-pertama akan dikenakan sanksi denda dan apabila masih belum dibayar maka akan diserahkan ke pihak yang berwenang dan hal ini akan di urus oleh perusahaan sendiri agar karyawan *sales* tidak terlalu memusingkan *customer* yang tidak mau bayar.
 - d. Peneliti menyarankan untuk segera mengisi posisi karyawan *sales* yang akan keluar agar tidak terjadi kekurangan karyawan *sales* agar target *team* dapat lebih mudah untuk dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. First Printing. Bandung: Pustaka Setia.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. First Printing. Bandung: Refika Aditama.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Printing. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, H. I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Eight Printing. Eight Edition. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eighteenth Printing. Jakarta: Bumi Aksara.
- H.Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. First Edition. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Second Printing. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Second Edition. Tenth Printing. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. First Edition. Second Printing. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mohmood, Mehdi. 2014. *Skript human Resource Management*. Retrieved from Slideshare: February 28, 2018 from <https://www.slideshare.net/MehdiMohmood/skript-human-resource-management>
- Putrianti, Arin Dewi, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. *Studentjournal*, 1-9.
- Prawisanti, Ni Putu Diah dan Ni Ketut Sariyathi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hard's Malls Di Gianyar*. Bali.
- Sedarmayanti, HJ. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Seventh Printing. Bandung: Refika Aditama.
- Siagan, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Edition. Twenty-Third. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sunaryo, Silvia Puspaningrum, dan Pantius D. Soeling. 2014. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Frontliner Darat pada PT.Garuda Indonesia (Persero) TBK Area Jakarta Raya studi perbandingan pada pegawai tetap dengan pegawai outsource*. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. First Printing. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Third Edition. First Printing. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. First Printing. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supalyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. First Edition. First

Printing. Yogyakarta: Andi Offset.

- Tetty. 2015. *Beberapa Penyebab "Turn Over" Karyawan Tinggi*. Retrieved from Medanbisnisdaily: February 28, 2018, from <http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/?id=204356>
- Thoifah, I. (2016). *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen konflik dan stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. First Printing. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Fourth Edition. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan*. Third Edition. Fifth Printing. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia :Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan penelitian:Aplikasi dalam organisasi bisnis, Pemerintah dan pendidikan*. First Edition. First Printing. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. First Edition. First Printing. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Third Edition. Seventh Printing. Jakarta: Rajagrafindo Persada.