

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
(*TURNOVER INTENTION*) DI SWALAYAN TOKO KITA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:
Ageng Wiyono
(20612011035)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
(*TURNOVER INTENTION*) DI SWALAYAN TOKO KITA**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun Oleh:
Ageng Wiyono
(20612011035)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN (TURNOVER INTENTION) DI SWALAYAN TOKO KITA.

Disusun oleh : Ageng Wiyono

NIM : 20612011035

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 18 - 05 - 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, SE., M. M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

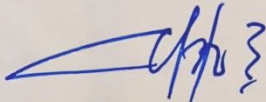
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

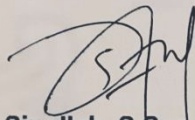
NAMA : Ageng Wiyono
NIM : 20612011035
HARI : Sabtu
TANGGAL : 08 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
dan Dampaknya pada Keinginan untuk Keluar Karyawan (Turnover
Intention) di Swalayan Toko Kita

DINYATAKAN LULUS

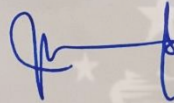
MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos.,
NIDN. 0721087601



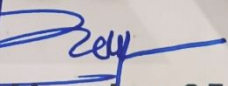
Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Erna Resmianti, S.MB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang tua saya yaitu bapak sugeng dan ibu sribawon. Saya sangat berterimakasih kepada kedua orang tua saya karena beliau-beliau sangat berpengaruh bagi kehidupan saya. Mudah-mudahan semua diberikan kesehatan dan umur panjang, amiin

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2) yang berbunyi : lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti melakukan penjiplakan maka gelar akan dicabut dan Pasal 70 yang berbunyi : lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademi,, profesi atau vokasi sebagaimaa dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)

Malang, 25 juni 2024



Ageng Wiyono

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Wiyono, Ageng. 2024. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Pada Keinginan Untuk Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) di Swalayan Toko Kita. (Pembimbing : Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) di swalayan toko kita. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Swalayan Toko Kita berjumlah 34 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (3) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*), (4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*). (5) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*), (6) stres kerja memediasi kompensasi terhadap keinginan keluar (*turnover intention*), (7) Stres kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap keinginan keluar karyawan (*turnover intention*).

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, keinginan keluar karyawan (*turnover intention*)



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Wiyono, Ageng. 2024. *The Influence of Compensation and Work Environment on Work Stress and its Impact On Employees Desire to Leave at (Turnover Intention) Supermarket Swalayan Toko Kita.* (Supervisor: Erna Resmiatini S. M. B., M.Sc.)

This research aims to determine and analyze the influence of compensation and work environment on work stress and its impact on employee turnover intention in our supermarkets. This research uses qualitative methods. The population in this study was the 24 Kita Toko Supermarket employees. The sampling technique used was a saturated sample. Data collection techniques using questionnaires. The data processing tool uses SPSS 22. The results of the study show that (1) compensation has no negative and significant effect on work stress, (2) the work environment has no negative and significant effect on work stress, (3) compensation has a negative and significant effect on the desire to leave Employees (turnover intention), (4) the work environment does not have a negative and significant effect on employees desire to leave (turnover intention). (5) job stress does not mediate compensation on the desire to leave (turnover intention), (6) job stress can mediate compensation on the desire to leave (turnover intention), (7) work stress does not mediate the work environment on the desire to leave (turnover intention).

Keyword : Compensation, Work Environment, Work Stress, Turnover Intention



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia Nya. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan dampaknya pada Keinginan untuk Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) pada Swalayan Toko Kita”.

Sholawat serta salam tetap terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa petunjuk kebenaran kepada seluruh umat manusia. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberi arahan dan dukungan terhadap pelaksanaan skripsi.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing saya dengan sabar mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak/Ibu penguji yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya Bapak Ibu Program Studi Manajemen.
7. Ibu dr. Ninik Budiarti Owner dari Swalayan Toko Kita yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian skripsi ini

8. Seluruh rekan kerja Swalayan Toko Kita yang telah banyak memberikan bantuan serta ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada keluarga terutama orang tua yang telah memberikan dukungan dan semangat serta do'a.

Malang, 8 Juni 2024

Ageng Wiyono



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Definisi Keinginan Keluar Karyawan.....	12
2.2.1.1 Indikator Keinginan Untuk Keluar Karyawan.....	13
2.2.1.2 Faktor Keinginan Untuk Keluar karyawan.....	14
2.2.1.3 Dampak Keinginan Untuk Keluar Karyawan.....	15
2.2.2 Difinisi Stres Kerja.....	17
2.2.2.1 Penyebab Stres Kerja.....	18
2.2.2.2 Gejala Stres Kerja.....	20
2.2.2.3 Dampak Stres Kerja.....	20
2.2.2.4 Indikator Stres Kerja.....	21
2.2.3 Definisi Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.2.3.2 Dampak Lingkungan Kerja.....	25
2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
2.2.4 Definisi Kompensasi.....	27
2.2.4.1 Tujuan Kompensasi.....	28
2.2.4.2 Indikator Kompensasi.....	29
2.2.4.3 Dampak Kompensasi.....	30
2.2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	31
2.3 Hubungan Kompensasi, Liingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya pada Keinginan Keluar Karyawan.....	32
2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Stres Kerja.....	33
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	33
2.3.3 hubungan Kompensasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan.....	33

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan .	34
2.3.5 Hubungan Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan	35
2.3.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Keinginan <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja.....	36
2.3.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan melalui Stres Kerja	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.3 Variabel Penelitian	40
3.3.1 Variabel Bebas	40
3.3.2 Variabel Terikat	40
3.3.3 Variabel Intervening.....	40
3.4 Definisi Operasional Variabel	40
3.4.1 Kompensasi.....	41
3.4.2 Lingkungan Kerja.....	41
3.4.3 Stres Kerja.....	41
3.4.4 Keinginan untuk Keluar Karyawan (<i>Turnover Intention</i>)	41
3.5 Variabel, Indikator dan Item Penelitian	42
3.5.1 Kompensasi.....	42
3.5.2 Lingkungan Kerja.....	42
3.5.3 Stres Kerja.....	43
3.5.4 Keinginan Untuk Keluar Karyawan (<i>Turnover Intention</i>)	43
3.6 Pengukuran Variabel.....	44
3.7 Populasi dan Sampel	45
3.8 Sumber Data	45
3.9 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.9.1 Kuesioner	46
3.9.2 Observasi	46
3.9.3 Wawancara	47
3.9.3 Studi Literatur	47
3.10 Teknik Analisis Data.....	47
3.10.1 Uji Statistik Deskriptif	47
3.10.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
3.10.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.10.4 <i>Analisis Path</i>	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah CV Sentani.....	53
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1 Identitas Responden	54
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden.....	57
4.2.2.1 Deskripsi Kategorisasi Data	58
4.2.3 Hasil Analisis Data	61
4.2.3.1 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.2.3.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	62
4.2.3.3 Uji Asumsi Klasik	64

4.2.3.4 Koefisien Jalur	70
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja	75
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	76
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	77
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	80
4.3.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres.....	80
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA.....	85
----------------------------	-----------

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

1. Metode Hipotesis Penelitian	38
2. Diagram Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
3. Persamaan Substruktural	69
4. Diagram Jalur Model 1	72
5. Diagram Jalur model 2	73



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

1. Perbandingan Hasil Penelitian	10
2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian	39
3. Responden Jenis Kelamin	49
4. Responden Berdasarkan Jabatan	49
5. Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
6. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
7. Responden Berdasarkan Usia	51
8. Deskripsi Data Demografi Dominan	52
9. Norma Kategorisasi Empirik	52
10. Kategori Variabel Kompensasi	53
11. Kategori Variabel Lingkungan Kerja	54
12. Kategori Variabel Stres Kerja	55
13. Kategori Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
14. Uji Analisis Deskriptif	56
15. Uji Validitas Kompensasi	57
16. Uji Validitas Lingkungan Kerja	57
17. Uji Validitas Stres Kerja	58
18. Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	58
19. Hasil Uji Reliabilitas	59
20. Uji Normalitas Model 1	60
21. Uji Multikolinieritas Model 1	60
22. Uji Heteroskedastisitas Model 1	61
23. Uji Normalitas Model 2	62
24. Uji Multikolinieritas Model 2	62
25. Uji Heteroskedastisitas Model 2	63
26. Uji Koefisien Jalur 1	65
27. Hasil Uji R^2 Jalur 1	65
28. Uji Koefisien Jalur 2	66
29. Hasil Uji R^2 Jalur 2	76

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	84
2. Transkrip Wawancara Dengan Pegawai Swalayan Toko Kita.....	86
3. Data Hasil Penelitian.....	88
4. Hasil Uji Validitas.....	92
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	93
6. Uji Asumsi Klasik Model 1.....	96
7. Uji Asumsi Klasik Model 2.....	97



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman yang serba canggih ini, SDM (Sumber Daya Manusia) masih menjadi pusat perhatian bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam setiap pergerakan organisasi, SDM memegang peranan penting. Meskipun ditunjang oleh peralatan yang lengkap dan aset yang mumpuni, tanpa bantuan SDM kegiatan organisasi tidak akan berjalan sesuai harapan dan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Suatu misal hal yang memperlihatkan sebuah keunggulan organisasi adalah SDM dan cara menyelesaikannya (Mangkunegara, 2000). Dalam masalah ini dapat diketahui SDM adalah kunci penting yang harus dipertimbangkan dalam setiap kebutuhan mereka.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan dapat memberikan kinerja yang baik serta dapat memberikan rasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan dapat memperoleh hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan penilaian, pemberian balas jasa, pendayagunaan, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2006). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam membangun atau mengembangkan suatu bidang bisnis, dalam dunia bisnis terdapat banyak jenis usaha bisnis, salah satunya adalah bisnis retail.

Saat ini bisnis retail menjadi salah satu pilihan bagi pengusaha sehingga persaingan dalam bisnis ini menjadi sangat ketat. Untuk itu diperlukan strategi agar dapat menarik konsumen yaitu dengan cara memberikan layanan yang baik.

Kepuasan pelanggan sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu strategi dalam mengembangkan usaha dalam bisnis retail. Pada perusahaan, salah satunya yang bergerak pada bisnis retail akan banyak mengandalkan jasa pelayanan pramuniaga. Karena pramuniagalah yang melakukan pelayanan langsung dan merupakan kunci bagi perusahaan jasa dalam melakukan pelayanan yang baik, oleh karena itu perusahaan harus mengerti, memahami serta memperlakukan pramuniaga dengan baik.

Persoalan dalam perusahaan jasa terutama retail yaitu bagaimana upaya mempertahankan pramuniaga. Pramuniaga akan senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan apabila perusahaan bisa memperlakukan karyawan dengan baik. Perusahaan yang dapat memberikan rasa nyaman dan bisa memperlakukan karyawan dengan baik maka karyawan akan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan pada para pelanggan. Perusahaan harus menjaga kepuasan pelanggan agar tidak keluar dari perusahaan, karena pramuniaga merupakan aset perusahaan. salah satu sebab yang sering terjadi dalam perusahaan retail yaitu keinginan keluar karyawan (*turnover intention*). Nugroho (2018) keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk pindah pada perusahaan yang lain. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) merupakan kemauan karyawan berhenti dari pekerjaannya (Zaffane, 1994).

Tingginya tingkat *turnover* disuatu perusahaan bisa berdampak pada meningkatnya jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pelatihan dan penerimaan karyawan baru. Seringnya penerimaan karyawan baru pada suatu perusahaan dapat mengakibatkan turunnya *image* perusahaan, bagi pencari kerja hal tersebut menjadi bahan pertimbangan karena seringnya perusahaan tersebut membuka lowongan penerimaan karyawan baru. Dengan menekan tingginya tingkat *turnover* disuatu

perusahaan maka biaya yang akan dikeluarkan perusahaan juga semakin sedikit untuk membuka lowongan penerimaan dan pelatihan kerja karyawan baru.

Permasalahan karyawan ingin keluar mencari perusahaan lain dikarenakan beberapa alasan yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik (Queresi *et al*, 2012). Stres kerja adalah kondisi perasaan yang muncul dari diri seorang pekerja yang mempengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan (Chaundry, 2012). Stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa mempengaruhi cara berfikir, emosi serta keadaan seseorang baik secara fisik dan secara mental. Stres kerja berlebihan yang dialami oleh karyawan berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) (Robbins & Judge, 2009).

Sulitnya karyawan dalam menghindari stres kerja, menjadikan hal tersebut sebagai masalah utama dan perhatian dalam bagian dari kehidupan karyawan (Parvaz *et al*, 2015). Menurut Fauzi (2013) sikap pegawai yang mengalami stres pada pekerjaan adalah mudah tersinggung, kurang komunikatif, melemahnya mental, tidak fokus, inovasi, sakit kepala, merokok berlebihan, menunda atau menjauhkan diri dari pekerjaan. Tekanan kerja sering dirasakan oleh karyawan di banyak organisasi, jika karyawan mendapatkan banyak tekanan dari suatu kelompok lain dalam organisasi, karyawan akan merasa tegang dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Iskandar, 2019).

Selain stres kerja, manajemen perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja. Tempat kerja yang nyaman memberi pekerja rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya. Karyawan akan merasa nyaman bekerja dan memanfaatkan waktu kerjanya sebaik-baiknya dengan melakukan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan menurun apabila lingkungan tempat kerjanya

buruk (Budiyanto, 2021). Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Sikap individu ditempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh keadaan tempat kerja mereka (Cox & Cheyne, 2000). Menurut Putra dan Rahyuda (2016) lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan kegiatan dengan baik, jika tempat kerja terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya juga menentukan hasil kinerja dari suatu organisasi. Ramhat *et al*, (2014) mengatakan kondisi lingkungan kerja dapat dianggap baik jika tempat kerja itu sehat, indah, dan nyaman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti dalam Efitriana dan Liana (2020) terdapat faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi perkembangan suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu warna, kerapian, tempat kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, bising dan desain ruang.

Telepas dari lingkungan kerja, ada berbagai elemen yang dapat mempengaruhi stres kerja dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intentio*) yaitu kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi pekerja dan pimpinan perusahaan. itu karena kompensasi juga merupakan gambaran dalam kesejahteraan ekonomi bagi karyawan. tingkat upah sangat menarik dalam mementukan standar hidup. Kompensasi adalah semua penghasilan dalam bentuk uang tunai, produk langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbal jasa atas apa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kasmir dalam Prawira (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbla jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, baik bersifat finansial maupun non finansial. Ada banyak faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan kompensasi kepada karyawan dalam suatu organisasi. Faktor tersebut mempengaruhi jenis dan ukuran pembayaran yang

diberikan perusahaan kepada karyawan. menurut Kasmir dan Prawira (2020), faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah tingkat pendidikan, pengetahuan, posisi jabatan dan pencapaian kerja.

CV Sentani adalah perusahaan komanditer yang berbentuk swalayan yang bergerak di bidang retail modern yang menjual berbagai macam kebutuhan pokok, baik grosir maupun ecer. CV Sentani mempunyai dua unit cabang swalayan yaitu swalayan toko kita ngalam di Sawojajar kota Malang serta toko Swalayan toko Kita Mulia di Desa Pringu Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang.

Dari hasil wawancara dengan bagain kepala Administrasi yaitu ibu Evika Arianti bahwa tingkat keinginan keluar karyawan cukup tinggi, hal tersebut dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan tentang pemotongan upah kerja karyawan yang disebabkan tidak tercapainya suatu target penjualan perusahaan, rasa tertekan atas tuntutan target pekerjaan yang berdampak pada keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu suara bising kendaraan dapat membuat pramuniaga merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, maka diketahui bahwa terdapat permasalahan dilokasi penelitian yaitu:

1. Pemotongan upah pegawai
2. Suara bising kendaraan
3. Tuntutan pekerjaan atau tekanan target
4. Keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan lain

Berdasarkan alasan diatas peneliti bermaksud mengambil judul penelitian yaitu pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Pada Keinginan Untuk Keluar Karyawan (*Turnover Intention*) di Swalayan Toko Kita.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) Swalayan Toko Kita?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) Swalayan Toko Kita?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) Swalayan Toko Kita?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) melalui stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) melalui stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) Swalayan Toko Kita?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) Swalayan Toko Kita?
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) melalui stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) melalui stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan (*turnover intention*) melalui stres kerja pegawai Swalayan Toko Kita?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan edukasi dan ilmu pengetahuan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan serta dapat menjadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Swalayan Toko Kita

Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan berguna sebagai referensi bagi perusahaan dalam menjaga kenyamanan bekerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sumber bacaan atau referensi serta menjadi bahan dasar penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Peneliti

Secara umum penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT