

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* (AQ) DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENSION* PADA KARYAWAN

Oleh: Moedigdo Sigit Prakoso

ABSTRAK; Hasil pengolahan data terhadap variabel *Adversity Quotient* (AQ) dihasilkan ada hubungan negative kuat artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) ditingkatkan pada masing-masing pegawai dihadapkan keinginan karyawan untuk berhenti kerja mengalami penurunan, hal ini terlihat pada pengujian persamaan regresi dimana variabel *Adversity Quotient* (AQ) dengan nilai negative artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) meningkat maka akan diikuti penurunan pada keinginan berhenti sebesar nilai regresi dan hal ini dinyatakan signifikan. Pada pengujian antara kompensasi terhadap keinginan berhenti kerja juga dengan kondisi negative pada pengujian korelasi artinya bila variabel kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti menurunnya keinginan berhenti kerja, hal ini di buktikan pada pengujian hipotesis dimana kompensasi signifikan negative terhadap keinginan berhenti kerja, Hasil pengujian secara simultan dihasilkan korelasi negative, artinya bila variabel independen baik *Adversity Quotient* (AQ) dan kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti penurunan atas keinginan karyawan berhenti kerja dan hal ini dinyatakan signifikan.

A. Latar Belakang

Indonesia mengalami kondisi penguatan ekonomi yang cukup signifikan hal ini dapat dilihat dengan angka pertumbuhan semester akhir tahun 2012 mencapai 6,8% dan hal ini di dukung oleh kinerja ekspor tahun sebelumnya tahun 2009-2010, dimana Kinerja ekspor menunjukkan peningkatan yang sangat membanggakan bagi Indonesia, karena Sepanjang 2010, ekspor tercatat sebesar US\$157,7 miliar, jauh melampaui ekspor 2009 yang mencapai US\$116,5 miliar. Ini berarti terdapat kenaikan lebih dari 35 persen, suatu peningkatan yang sangat tinggi. Kendati demikian lonjakan kenaikan pada tahun 2010 juga tidak terlepas dari ekspor yang relatif rendah pada 2009, karena pada tahun itu terjadi krisis keuangan global. (<http://www.datacon.co.id/Pulp-2011Fokus.html>) Daya dukungan perkembangan ekonomi juga di tandi dengan menguatnya nilai ekspor tahun 2011 Nilai ekspor Indonesia Januari 2011 mencapai US\$14,45 miliar, naik 24,65 (http://dds.bps.go.id/download_file/IP_Maret_2011.pdf) atas kondisi ini tentunya memberikan angin segar bagi Industri Shipping Line di Indonesia, baik BUMN maupun swasta nasional, untuk memperbutkan pasar yang cenderung menguat.

PT Strait Liner Express, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Shipping Line, melihat hal ini sebagai bagian dari opportunity, dengan terus mengembangkan baik struktur maupun infrastruktur perusahaan, termasuk didalamnya pengembangan sumber daya manusia. Dengan mulai membaiknya pasar tentunya tuntutan kerja, juga terus meningkat, sebagaimana grafik pertumbuhan nilai transaksi perusahaan kurun waktu 3 tahun terakhir

Menunjukan trend pertumbuhan (*lifting*) yang cukup signifikan tentunya disatu sisi memberikan tekanan terhadap meningkatnya beban kerja yang berlebihan, dan untuk pemenuhan angka produksi tersebut memberikan kontribusi terhadap penguatan angka lebur (kelebihan jam kerja) secara rata-rata 12,67 s/d 17,35% yang semuanya di bebankan kepada karyawan, hal ini

tentunya menghadirkan ketegangan tersendiri bagi pegawai, yang pada akhirnya bermuara pada Kecerdasan Mengatasi Kesulitan (*Adversity Quotient*).

Kecerdasan adversitas pertama kali diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz yang disusun berdasarkan hasil riset lebih dari 500 kajian di seluruh dunia. Kecerdasan adversitas ini merupakan terobosan penting dalam pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. Stoltz (2000;9), mengatakan bahwa sukses tidaknya seorang individu dalam pekerjaan maupun kehidupannya ditentukan oleh kecerdasan adversitas, dimana kecerdasan adversitas dapat memebritahkan : (1) Seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya; (2) Siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur; (3) Siapa yang akan melampaui harapan harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal, dan (3)Siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Intensi turnover karyawan merupakan faktor yang sangat penting mengingat bila keinginan untuk berhenti kerja karyawan besar, menunjukkan bahwa gairah kerja karyawan juga cenderung menurun, dengan demikian tingginya faktor turnover intensation menjadi indikasi bagi mundurnya manajemen, dengan demikian hal terpenting bagi manajemen adalah memperhatikan apa yang menjadi pemicu keinginan berhenti kerja termasuk didalamnya tekanan kerja yang berlebihan sehingga memberikan dampak terhadap stres kerja serta kompensasi karyawan sebagai indikasi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan untuk bekerja dan mencurahkan prestasi, sebagaimana Handoko (2006;115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Besarnya pencapaian target kerja yang senantiasa ditetapkan organsiasi satu sisi menjadi beban pekerjaan dan disisi lain beban tersebut di maknai sebagai bentuk kesempatan, namun baik

kedua sisi tersebut target yang ditetapkan organisasi pada prinsipnya merupakan satu tekanan yang secara langsung diterima dan sehingga hal ini menjadi pemicu keinginan untuk pindah atau berhenti kerja intensi turnover, khususnya pada pegawai-pegawai muda, dengan demikian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di dalam PT Strait Liner Express semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dan hal tersebut dapat menyebabkan banyak sekali kerugian di antaranya pengeluaran biaya akibat adanya *turnover*, seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas, dan biaya pemberhentian. Semakin besar perputaran yang terjadi dalam organisasi, maka akan semakin besar pula biaya perputaran yang harus ditanggung organisasi. Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Kurniasari (2007:12), ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka berhenti kerja (*turnover*), diantaranya adalah dengan memahami aspek-aspek yang mendasari karyawan berhenti bekerja diantaranya Kecerdasan Mengatasi Kesulitan (*Adversity Quotient*) dan kompensasi yang kurang sebanding dengan pekerjaan. Berkenaan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk untuk membuat Penelitian mandiri dengan judul “Pengaruh *Adversity Quotient* (Aq) Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intension* Pada Karyawan (Survey Pada Karyawan PT Strait Liner Express Tahun 2013 Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam tesis ini dapat dirumuskan Berapakah pengaruh antara Kecerdasan Mengatasi Kesulitan (*Adversity Quotient*) dan kompensasi terhadap baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intension* Karyawan di PT Strait Liner Express.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan *tesis* adalah jenis penelitian model survei, yaitu suatu rancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian cermat terhadap objek penelitian berdasarkan kondisi tertentu. Biasanya informasi dari responden diperoleh dengan wawancara dan kuesioner dengan sampel tertentu, dimana penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT Strait Liner Express

2. Operasionalisasi Variabel

a. Kecerdasan Mengatasi Kesulitan (*Adversity Quotient*)

1). Definisi Konseptual

Adversity Quotient adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai kesulitan di berbagai aspek kehidupannya.

2). Definisi Operasional

Kecerdasan menghadapi kesulitan atau hambatan dan kemampuan bertahan dalam berbagai kesulitan hidup dan tantangan yang dialami, dengan dimensi **C**=Control, **O2** = Origin dan Ownership, **R** = Reach, dan **E** =Endurance.Control (kendali),

b. Kompensasi

1). Definisi Konseptual

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

2). Definisi Operasional

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan dimensi ; (1) Kompensasi finansial (2) Kompensasi non-finansial.

c. *Turnover Intension*

1). Definisi Konseptual

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

2). Definisi Operasional

Turnover intention merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM, dengan dimensi ; (1) Usia (2) Lama Kerja (3) Tingkat Pendidikan (4) Ikatan terhadap perusahaan (5) Kepuasan kerja (6) Budaya perusahaan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan oleh peneliti di dalam rancangan penelitian.(Sudjana 2006';133) Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Di PT Strait Liner Express , dengan jumlah 388 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* atau sampel probabilitas. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2008 : 92) Sampel yang diambil dari karyawan PT Strait Liner Express. Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan rumus Slovine. Karena dengan rumus ini kita bisa menentukan tingkat kesalahan pengambilan sampel 1% sampai 10%, tingkat kesalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah 10%, untuk menentukan ukuran sampel dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n= Jumlah sampel

N= Jumlah populasi

d²= presisi yang ditetapkan

Diketahui jumlah populasi dengan rincian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{388}{388 \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{388}{(388) \cdot (0,01) + 1} = \frac{388}{4,88} = 79$$

Jadi, jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 79 responden

4. Analisa Data

a. Regresi linier sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana

b. Koefisien korelasi sederhana dan berganda

Untuk menghitung koefisien korelasi sederhana digunakan rumus Product Moment Pearson

c. Hipotesis Individu (Uji t) dan Uji Hipotesis Bersama (Uji F)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan dua variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

C. Analisis dan Pembahasan

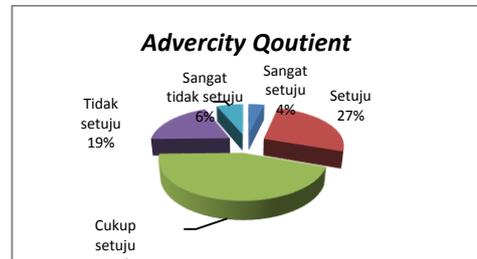
1. Uji Normalitas

		Adversity Quotient (AQ)	Kompensasi	Turnover Intension
N		79	79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.9494	59.6835	75.2278
	Std. Deviation	12.40647	7.51843	9.98711
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.086	.092
	Positive	.093	.058	.092
	Negative	-.071	-.086	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.829	.768	.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497	.597	.521

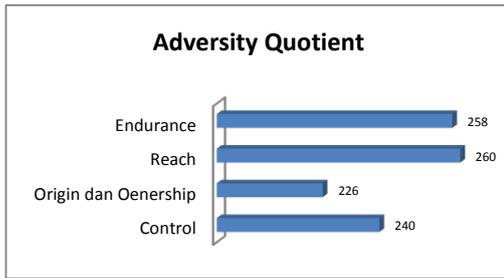
Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *Adversity Quotient* (AQ) (X₁) dengan hasil bahwa Asymp.Sig 0.497 > α=0.05 maka distribusi variabel *Adversity Quotient* (AQ) (X₁) normal. Nilai variabel Kompensasi (X₂) dengan nilai Asymp.Sig 0,763 > α=0.05 maka distribusi variabel Kompensasi (X₂) dalam kondisi normal. Nilai variabel *Turnover Intension* dengan nilai Asymp.Sig 0.557 > α=0.05 maka distribusi variabel *Turnover Intension* dalam kondisi normal.

2. Persepsi Responden

a. Persepsi Responden Pada Variabel *Adversity Quotient* (AQ)

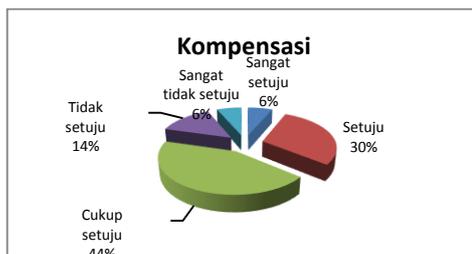


Dari hasil penyajian data menunjukan bahwa untuk 3 orang (4%) memberikan penilaian sangat setuju, responden menyatakan bahwa mereka setuju atas penilaian *Adversity Quotient* (AQ) sebesar 21 orang (27%), untuk responden memberikan penilaian cukup setuju ada sebanyak 35 orang (44%) untuk responden dengan penilaian tidak setuju ada sebanyak 15 orang (19%) dan untuk responden memberikan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang (6%) dari hasil penyajian data terlihat dengan nilai kumulatif sebesar 145 dengan demikian kecenderungan penilaian responden berada pada kategori setuju atau mendukung pernyataan komitmen kerja, hasil penyajian data terhadap dimensi dalam penelitian dapat dilihat:

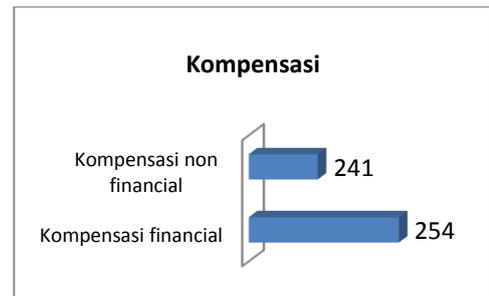


Dari hasil penyajian data menunjukan bahwa dimensi *Adversity Quotient* (AQ) terlihat bahwa dimensi i endurance atau pegawai lebih cenderung menyatakan bahwa mereka memiliki kesadaran yang baik bahwa kesulitan merupakan cermin dari peluang dan memandang bahwa suatu kesulitan sebagai bentuk yang positif dengan demikian kebanyakan responden merupakan pribadi yang optimis.

b. Persepsi Responden Pada Variabel *Kompensasi*

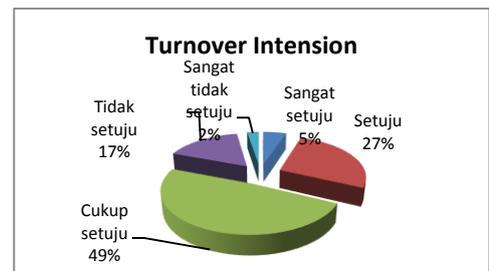


Dari hasil penyajian data menunjukan bahwa untuk 5 orang (6%) memberikan penilaian sangat setuju, responden menyatakan bahwa mereka setuju atas penilaian kompensasi sebesar 23 orang (29%), untuk responden memberikan penialain cukup setuju ada sebanyak 34 orang (43%) untuk responden dengan penialian tidak setuju ada sebanyak 11 orang (14%) dan untuk responden memberikan penialian sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang (6%) dari hasil penyajian data terlihat dengan nilai kumulatif sebesar 248 dengan demikian kecenderungan penialain responden berada pada kategori setuju atau mendukung pernyataan kompensasi yang diberlakukan manajemen. Terhadap penilaian responden pada masing-masing dimensi pada vairabel kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

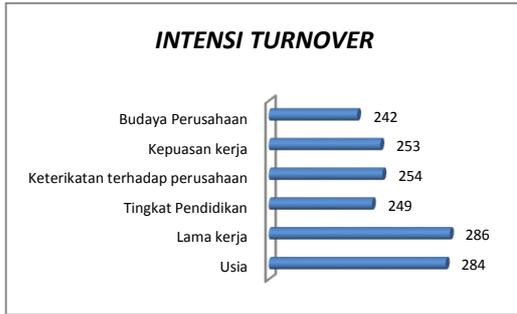


Hasil penyajian data menunjukan bahwa dari ketiga dimensi klompensasi financial merupakan dimensi tertinggi artinya sebagian pegawai cenderung memperhatikan aspek kompensasi financial lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi non financial.

c. Persepsi Responden Pada Variabel *Turnover Intension*



Dari hasil penyajian data menunjukan bahwa untuk 4 orang (5%) memberikan penilaian sangat setuju, responden menyatakan bahwa mereka setuju atas penilaian *Turnover Intension* sebesar 21 orang (27%), untuk responden memberikan penialain cukup setuju ada sebanyak 38 orang (48%) untuk responden dengan penialian tidak setuju ada sebanyak 13 orang (16%) dan untuk responden memberikan penialian sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang (3%) dari hasil penyajian data terlihat dengan nilai kumulatif sebesar 131 dengan demikian kecenderungan penialain responden berada pada kategori setuju atau mendukung pernyataan *Turnover Intension*, hasil penyajian data terhadap dimensi dalam penelitain dapat dilihat:



Hasil penyajian data menunjukan bahwa dari ketiga dimensi (lama kerja dan usia) memperlihatkan bahwa lama kerja dan usia dari hasil merupakan variable dominan artinya kecenderungan responden memandang bahwa mereka menaytakan kecenderungan keinginan untuk berhenti kerja lebih disebabkan dimensi lama kerja dan usia.

3. Analisis Uji Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap keseluruhan variabel (*Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi) terhadap variabel *Turnover Intension* dihasilkan uji statistic sebagai berikut :

a. *Adversity Quotient* (AQ) (X_1) terhadap *Turnover Intension* (Y)

		<i>Turnover Intension</i>	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)
Pearson Correlation	<i>Turnover Intension</i>	1.000	-.38
	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)	-.380	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Turnover Intension</i>	.	.000
	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)	.000	.
N	<i>Turnover Intension</i>	79	79
	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)	79	79

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0.380 (38%) dengan demikian ada hubungan negatif antar variabel, artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) meningkat pada pegawai maka kecendeurngan keinginan berhenti kerja (Y) akan turun.

Hasil uji koefisien determinan sebesar 0,144 [$r^2 \times 100\%$ atau $(0,380)^2 \times 100\% = 14.4\%$] dengan demikian variasi peningkatan atau penurunan variabel *Turnover Intension* dapat dijelaskan oleh variabel *Adversity Quotient* (AQ) sebesar 14.4% sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 85.56% dan hal tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.659	5.526		10.072	.000
	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)	-.306	.085	-.380	-3.606	.001

$$Y = 55.659 - 0,306X_1$$

Nilai constanta sebesar 55,659 menunjukan nilai dasar variabel *Turnover Intension* tanpa dipengaruhi oleh variabel *Adversity Quotient* (AQ) sebesar 55,659, sedangkan nilai regresi sebesar -0,306 menunjukkan ada kontribusi negatif dihasilkan oleh variabel *Adversity Quotient* (AQ) artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan diikuti penurunan atas keinginan berhenti kerja (*intensi turnover*) sebesar nilai regresi sebesar nilai regresi tersebut.

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar -3,606 dimana t_{tabel} sebesar -1,960 dengan demikian ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya ada hubungan negatif antara *Adversity Quotient* (AQ) dengan *Turnover Intension*, Nilai probabilitas hasil terlihat ($p=0,000 < \alpha=0,05$) dengan demikian variabel *Adversity Quotient* (AQ) dinyatakan signifikan negatif terhadap variabel *Turnover Intension*, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel *Adversity Quotient* (AQ) memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Keinginan berhenti kerja (*Turnover Intension*)

b. Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intension* (Y)

		<i>Turnover Intension</i>	Kompensasi
Pearson Correlation	<i>Turnover Intension</i>	1.000	-.528
	Kompensasi	-.528	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Turnover Intension</i>	.	.000
	Kompensasi	.000	.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,528 atau (52.8%) dengan demikian ada hubungan negative kuat antar variabel, artinya bila variabel Kompensasi ditingkatan atau meningkat maka akan diikuti dengan penurunan keinginan karyawan untuk berhenti kerja.

Hasil uji koefisien determinan sebesar 0,2787 [$r^2 \times 100\%$ atau $(0,528)^2 \times 100\% = 27.87\%$] dengan demikian variasi peningkatan atau penurunan variabel *Turnover Intension* dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 27.87% sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 72,13% dan hal tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.364	7.732		4.315	.000
	Kompensasi	-.701	.129	-.528	-5.456	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intension*

$$Y = 33.364 - 0.701X_2$$

Hasil uji regresi terlihat nilai constanta sebesar 33,364 menunjukkan nilai dasar variabel *Turnover Intension* tanpa dipengaruhi oleh variabel Kompensasi sebesar 33.364. Nilai regresi dihasilkan sebesar 0,701 maka ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Kompensasi, artinya bila variabel Kompensasi naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan diikuti penurunan variabel Keinginan pegawai untuk berhenti keraj (*Turnover Intension*) sebesar nilai regresi pada variabel Kompensasi.

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar -5.456 dimana t_{tabel} sebesar 1,960 dengan demikian ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya ada pengaruh negative antara Kompensasi terhadap keinginan berhenti kerja (*Turnover Intension*), Nilai probabilitas hasil terlihat ($p=0,000 < \alpha=0,05$) dengan demikian variabel Kompensasi dinyatakan signifikan terhadap variabel *Turnover Intension*, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intension*.

c. Adversity Quotient (AQ) (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama terhadap *Turnover Intension* (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.544 ^a	.296	-.278	8.48749

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,544 (54.4%) dengan demikian ada hubungan negatif kuat antara variabel (*Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi) secara simultan naik maka akan diikuti penurunan keinginan karyawan untuk berhenti kerja (*Turnover Intension*). Hasil uji koefisien determinan sebesar 0,296 atau (29.6%) dengan demikian variasi peningkatan penurunan variabel *Turnover Intension* dapat dijelaskan oleh variabel (*Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi) sebesar 0.296 dengan demikian faktor lain diluar kedua variabel sebesar 0,704 atau 70.4%.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	31.600	7.795	4.054	.000
	<i>Adversity Quotient</i> (AQ)	-.123	0.05	-2.460	.024
	Kompensasi	-.599	.148	-4.049	.000

$$Y = 31,600 - 0.123X_{1(AQ)} - 0,599X_{2(Kompensasi)}$$

Dimana

- 1). Nilai constanta sebesar 31,600 menunjukkan bahwa nilai murni variabel *Turnover Intension* tanpa dipengaruhi oleh variabel *Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi sebesar 31,600.
- 2). Nilai regresi β_1 (*Adversity Quotient* (AQ)) sebesar -0,123 dengan demikian ada kontribusi negatif variabel *Adversity Quotient* (AQ) artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) naik sebesar 1 point maka akan diikuti penurunan atas keinginan karyawan untuk berhenti keraj (*Turnover Intension*) sebesar nilai regresi β_1 . Hasil uji hipotesis terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan ($p=0,024 < \alpha=0,05$) maka variabel *Adversity Quotient* (AQ) (X_1) dinyatakan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intension*.
- 3). Nilai regresi β_2 (Kompensasi) sebesar -0,599 dengan demikian ada kontribusi negatif variabel Kompensasi artinya bila variabel Kompensasi naik sebesar 1 point maka akan diikuti penurunan atas keinginan karyawan untuk berhenti keraj (*Turnover Intension*) sebesar nilai regresi β_2 . Hasil uji hipotesis terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan ($p=0,000 < \alpha=0,05$) maka variabel Kompensasi (X_2) dinyatakan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intension*.

Analisis Of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2305.051	2	1152.525	15.999	.000 ^a
	Residual	5474.848	76	72.037		
	Total	7779.899	78			

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai F_{hitung} 15,999 dimana F_{tabel} pada df 2;76 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,07 dengan demikian ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Nilai probabilitas hasil ($p=0,000 < \alpha=0,05$) dengan demikian variabel *Adversity Quotient* (AQ) (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intension*.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara *Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi terhadap *Turnover Intension* menunjukkan bahwa variabel Kompensasi merupakan variabel dominan memiliki pengaruh turnover *Intension*.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel yang diamati dengan hasil sebagai berikut:

- a. Hasil pengolahan data terhadap variabel *Adversity Quotient* (AQ) dengan *Turnover Intension* dengan nilai korelasi sebesar -0,380 memiliki hubungan negatif antar variabel, artinya bila variabel *Adversity Quotient* (AQ) meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penurunan keinginan karyawan untuk berhenti kerja (*Turnover Intension*). Dengan hasil uji persamaan regresi $Y=55,659-0,306X_1$ maka nilai murni variabel *Turnover Intension* sebesar 55,659 nilai regresi sebesar -0,306 menunjukkan ada kontribusi negatif dihasilkan oleh variabel *Adversity Quotient* (AQ). Hasil uji hipotesis $t_{hitung} -3,606 > t_{tabel} 1,960$ maka (Ha) diterima dengan $\rho=0,001 < \alpha=0,05$ dengan demikian variabel *Adversity Quotient* (AQ) dinyatakan signifikan negatif terhadap variabel *Turnover Intension*, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel *Adversity Quotient* (AQ) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intension*.
- b. Terhadap hasil pengolahan antara Kompensasi dengan *Turnover Intension* memiliki nilai korelasi sebesar -0,528 dengan demikian ada hubungan negatif antar variabel, artinya bila variabel Kompensasi ditingkatkan atau meningkat maka akan diikuti penurunan terhadap variabel *Turnover Intension*. Hasil uji persamaan regresi sebesar $Y=33,364-0,701X$ dengan persamaan regresi sebesar 33,364 sedangkan nilai kontribusi variabel Kompensasi sebesar 33,364. Hasil uji $t_{hitung} -5,456 > t_{tabel} -1,960$ maka (Ha) diterima dimana $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ dengan demikian variabel Kompensasi dinyatakan signifikan terhadap variabel *Turnover Intension*, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intension*.
- c. Terhadap hasil pengolahan data secara simultan dihasilkan korelasi sebesar -0,5441 dengan demikian ada hubungan negatif antara variabel (*Adversity Quotient* (AQ) dan Kompensasi) secara simultan naik maka akan diikuti penurunan variabel *Turnover Intension*. Hasil uji persamaan regresi $Y=31,600-0,123X_{1(AQ)}-0,599X_2$ (Kompensasi). Nilai constanta sebesar 31,600 menunjukkan bahwa nilai murni variabel *Turnover Intension* tanpa

dipengaruhi oleh variabel *Adversity Quotient* dan Kompensasi. Kontribusi variabel *Adversity Quotient* 0,123 nilai kontribusi variabel Kompensasi sebesar 0,599. Hasil uji hipotesis $F_{hitung} 15,999 > F_{tabel} 3,07$ maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Nilai probabilitas hasil ($\rho=0,000 < \alpha=0,05$) dengan demikian variabel *Adversity Quotient* (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intension*.

2. Saran-saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kesimpulan atas penelitian saran-saran atas variabel yang diamati sebagai berikut :

- a. Pada variabel *Adversity Quotient* (AQ) hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen lebih pada dimensi control khususnya berkenaan dengan membangkitkan motivasi berprestasi pada masing-masing individu bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk berkompetensi secara baik dan memiliki kesempatan yang sama dalam karier.
- b. Pada variabel kompensasi hal yang perlu diperhatikan adalah pada variabel kompensasi financial, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesadaran kepada karyawan melalui sosialisasi bahwa, kompensasi akan terus berkembang seiring perkembangan perusahaan.
- c. Terhadap variabel turnover intention hal yang perlu diperhatikan pada dimensi pendidikan, dengan demikian perlu adanya keinginan kuat manajemen untuk memberikan penghargaan atas dasar kompetensi teknis yang dimiliki pegawai sebagai bagian dari penyeimbang, bahwa kemampuan akademis penting namun kemampuan non akademis juga wajib dipertimbangkan oleh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdurrahman.2008. *Persoalan Manusia dalam Manajemen*, Ichtiar Baru Van Hoeve Jakarta,
- Andriyanto, 2010, Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Sunan Hotel Solo, Tesis, Jakarta, Program Pascasarjana, ABFI Perbanas.
- Bambang Tarupolo, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia. Sinar Pustaka, Jakarta.
- Barry Cushway, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa, Devi Ananta Noer, Pustaka Maju. Surabaya.
- Candisa, Sabine 2006 Performance Concepts and Performance Theory, *University of Konstanz*,

- Konstanz, Germany, and Michael Frese
University of Giessen, Giessen, Germany
- Cooper Luthans.2006, *Organizational Behavior* (New York : McGraw-Hil Book Company
- Dessler Garry,2005 *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- David Hager dan Linda C (2007 *Principle of Management*, (Terjemahan) Alumni, Bandung Mardiana
- Efendi, Ahmad, 2005, Revolusi Kecerdasan Abad, 21, Kritik MI, EI, SQ dan AQ dan Successful Intelligence atas IQ, Bandung Alpha Betta.
- Ferry Novliadi. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. USU.
- Gintings, E.P. 2007 *Mengantisipasi Stres dan Penanggulangannya*. Yogyakarta : Yayasan ANDI
- Handoko T, Hani.2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Hendry Simamora.2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hartono Eger. 2006. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61 – 74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hugh J. Arnold dan Daniel C. Feldman.2002, *Organizational Behavior* (New Barry Cushway, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Devi Ananta Noer, Pustaka Maju. Surabaya.
- Igor S. McKenna, 2006. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo: Dabara.
- Jewell Richard M 2008, *Industrial and Organizational Psychology*, Roudedge, London
- Jackson, Turner dan Lawle D. R. Ilgen. 2006, *Industrial and Organizational Psychology*, Roudedge, London
- Jacinta, 2002, Analisis Kecerdasan Emosional, Auditor BPK, Jakarta, Tesis, Jakarta, Program Pascasarjana, ABFI Perbanas.
- Kurniasari, Balianto, ES, 2007, Kecerdasan Mengatasi Masalah Juta Perlu, Alumni, Bandung Mardiana
- La Ode Khamsun, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Mengatasi Kesulitan (*Adversity Quotient*) Terhadap Intensi Turn Over Pada Anak Buah Mt Medelin East PT Waruna Nusa Sentana Pada Tahun 2010 – 2011
- Laksomono, H.K, 2006, Jiwa “Climber” Pengusaha. <http://www.paramuslim.com>. Diakses, 2 November, 2013
- Laurentius Panggabean. 2006. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja edisi 1*
- Masten & Gewirtz,2006, *Working with Emotional Intelligence*, terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mondy dan Noe R,Wayne and Premeaux,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan Ny. Rochmuyati Hamzah). Jakarta Pustaka Binaman Pressindo.
- McKenna Fred Luthans.2006, *Organizational Behavior* (New York : McGraw-Hil Book Company
- Martoyo, Kal. Susilo,2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPF Yogyakarta,
- Novliadi, Pratiwi. 2007. *Pengantar Psikologi Industri*. Sinar Pustaka, Semarang.
- Paul G. Stoltz (2000), *Adversity Quotient; Mengubah Hambatan Menjadi peluang*, Terjemahan ; T.H., Hermaya, Jakarta; Gramedia Widayarsana, Indonesia
- Peaklearning.com*.2005, *The Power of Emotional and Adversity Quotient for Thecher*, *Jakart. Hikmah. Mizan Publika. Bandung*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ronodipuro dan Suad Husnan, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Suwandari dan Indriartoro, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebuah Pendekatan Praktis*. Sinar Pustaka Surabaya, Jakarta
- Shahzad *et al*, 2011. Further Evidence on the Role of Gender Diversity in Team Performance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(2), 55-67.
- Subiyanto,2006 *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI.
- Suwandi 2007, *Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia.*, Erlangga, Jakarta.
- Werther dan Davis, 2005, *Management Practice*, Principle Hill, Jakarta
- Viklund, Andreas. 2009. *Turnover Intentions : Definisi, Indikasi, Dampak Turnover bagi Perusahaan dan Perhitungan Turnover*. <http://jurnal-sdm.blogspot.com>. 30 Mei 2012. 13.00 WIB.
- Zeffane Rachid .2007. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.

