

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MITRA TSUNAMI MARINE

¹Luis Andrean*, ²Yuli Arnida Pohan²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: luis_andrean@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Abstrak

Turnover Intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, lingkungan non kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi Penelitian ini berjumlah 30 Karyawan pada PT. Mitra Tsunami Marine. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan uji asumsi klasik. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan non kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil secara simultan dimana kompensasi, lingkungan non kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Non Kerja, Stress Kerja, dan *Turnover Intention*

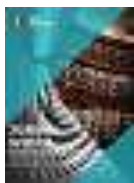
Abstract

Turnover Intention is a person's desire to leave the company and try to find a better job than the previous place of work. *Turnover* can take the form of resignation, moving out of the organizational unit, dismissal or death of an organizational member. This research aims to determine compensation, non-work environment, and work stress on employee turnover intention. This research is quantitative research with an associative approach. The population of this research was 30 employees at PT. Tsunami Marine Partners. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled. In this study, the samples taken were all 30 employees who were the target of the research. This research uses multiple linear regression analysis tools equipped with classical assumption tests. The partial analysis results show that compensation, non-work environment, and work stress influence employee turnover intention. Simultaneous results show that compensation, non-work environment, and work stress influence employee turnover intention.

Keywords: Compensation, Non-Work Environment, Job Stress, and *Turnover Intention*



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



1 Pendahuluan

Era globalisasi menyebabkan tingginya tingkat persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok, masyarakat, lembaga, maupun organisasi. Tentunya perusahaan dituntut untuk mengikuti persaingan yang semakin ketat agar mampu bertahan dan mendapatkan pangsa pasar sesuai sasarannya. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktifitas, strategi perusahaan dan perekonomian yang seimbang agar dapat mencapai tujuannya. Kondisi tersebut mendorong dan mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang terampil, berkualitas serta memiliki kemampuan yang baik agar dapat memperoleh hasil maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik (Mamik, 2017:28). Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

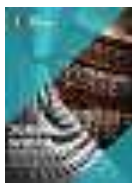
Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada, karena manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika mengelola sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan pemberian reward (Thamrin & Tantri, 2018:3). Sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun apabila upaya tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan akan berakibat buruk kepada perkembangan tiap karyawan di dalam perusahaan. Kontribusi yang maksimal dari karyawan adalah bagian dari pengabdian kepada perusahaan dan perusahaan perlu mempertahankan sebagian karyawan dalam jangka Panjang. Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia, setiap perusahaan pasti akan dihadapi dengan fenomena yang tidak bisa kita hindari yaitu keluar masuknya karyawan (*Turnover Intention*).

Turnover Intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya (Haholongan, 2018). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan adanya ketidakstabilan karyawan serta menunjukkan adanya ketidakmampuan dalam mengelola dan membimbing karyawan dengan tepat. Pergantian karyawan akibat dari *turnover* berdampak pada beberapa aspek seperti anggaran yang cukup besar yang digunakan untuk pelatihan, anggaran untuk rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru (Hasibuan et al., 2021:40).

Menurut Ardan & Jaelani (2021:7) intensi *turnover* pada dasarnya baru sebatas keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, belum pada merealisasikannya. *Turnover* karyawan memang sebuah masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri, Banyak alasan yang dapat menyebabkan adanya intensi *turnover* ini dan salah satunya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Fenomena *Turnover Intention* juga terjadi pada PT. Mitra Tsunami Marine merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelayaran, khususnya penyewaan tugboat dan barge/tongkang ke mitra bisnis secara *time charter* maupun *freight / voyage charter*, yang berlokasi di Jl. TM Pahlawan Lor. Pemancar No. 100 LK 29 Medan Sumatera Utara, Indonesia. Sumber daya





manusia yang ada, merupakan asset penting bagi PT. Mitra Tsunami Marine yang harus dikelola dengan baik, karena Seperti yang kita ketahui PT. Mitra Tsunami Marine merupakan perusahaan pelayanan jasa yang harus mengedepankan sumber daya manusainya agar dapat memberikan pelayanan jasa yang maksimal. Namun pada kenyatannya PT. Mitra Tsunami Marine memiliki data *turnover* yang cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang tersedia yang dapat dilihat pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Pada PT. Mitra Tsunami Marine
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan				Persentase Turnover
	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	
2021	55	0	7	48	13,59%
2022	50	2	5	47	10,30%
2023	48	3	6	45	12,90%

Sumber : PT. Mitra Tsunami Marine

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang terjadi pada PT. Mitra Tsunami Marine dalam kurun waktu 3 tahun dari 2021 sampai 2023 cukup mengundang perhatian peneliti. Tingkat *turnover intention* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 13,59% dimana menurut Adhi Prabowo (2018) mengatakan bahwa Tingkat *turnover intention* yang normal berkisar 5% - 10% dari jumlah karyawan keseluruhan, sedangkan dikatakan tinggi apabila tingkat *turnover* mencapai 10% atau lebih. Setiap tahun pasti ditemukan sumber daya manusia yang keluar masuk perusahaan, tentunya hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena pastinya akan mengganggu produktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan jasa, dan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Berdasarkan hasil penelusuran awal peneliti terhadap beberapa karyawan tersebut sendiri memberikan alasan bahwa kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan surat perjanjian kerja laut yang telah diterbitkan semasa pelatihan kerja, selain itu dalam kurun waktu juni hingga desember 2022 terjadi keterlambatan gaji, lingkungan kerja yang kurang terintegrasi serta beban kerja berlebih sehingga karyawan mengalami stress kerja yang meningkat, menjadi alasan utama banyaknya karyawan untuk keluar dari perusahaan atau resign.

Faktor Pertama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pengganti balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial karena sudah melakukan pekerjaannya. (Bratamanggala & Munawaroh, 2018).

Faktor Kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja ialah semua yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya Enny (2019:56).





Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya.

2. Tinjauan Literatur

A. Pengertian *Turnover Intention*

1) Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu (Astuti et al., 2020). Taringan et al., (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu. Sedangkan menurut Deswarta et al., (2021), secara definisi *turnover intention* merupakan sebuah yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipicu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya

2) Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa yang menyebabkan *turnover intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu :

1. Berfikir untuk keluar Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
2. Mencari Pekerjaan Baru Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

B. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

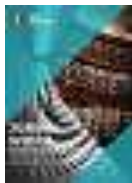
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Afandi, 2018).

2) Indikator Kompensasi

Menurut (Dessler, 2019) yang digunakan untuk kompensasi antara lain :

1. Gaji, Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus, Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.





4. Tunjangan, Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

3) Indikator Lingkungan Non Kerja Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan hendaknya sesuai dengan kesepakatan pada masa interview.

D. Stress Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Menurut Setot (2019:138) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya, stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap bertahan karyawan dalam posisi pekerjaannya.

Menurut Suryono (2022) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan

2) Indikator Stress Kerja

Indikator menurut Sentot (2019:138) adalah

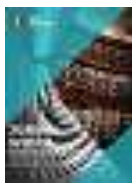
1. Tuntutan tugas
 2. Tuntutan peran
 3. Tuntutan antar pribadi
 4. Struktur organisasi
- Kepemimpinan organisasi

2 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa penjelasan atas pertanyaan yang berbentuk angka. Adapun metode yang digunakan yaitu metode asosiatif, pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2019) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2) Sumber Data

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner dan hasil wawancara (Sugiyono, 2019).

3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Tsunami Marine yang beralamat Jl. TM Pahlawan Lor. Pemancar No. 100 Lk. 29 Kota Medan Sumatera Utara. penulis melakukan penelitian ini mulai pada Tanggal 30 Maret 2024 – September 2024

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi Penelitian ini berjumlah 30 karyawan PT. Mitra Tsunami Marine.

2) Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan sampel sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021) *Nonprobability* Sampling merupakan mengambil sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut (Tarjo, 2019) sampling jenuh adalah pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 30 karyawan.

3 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

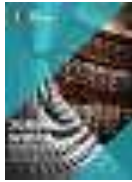
1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. dengan dasar pengambilan keputusannilai $\text{sig} > 0.05$ (Ghozali 2016). yang dihasilkan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	30





Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60158639
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.099
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
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 : Output SPSS

Berdasarkan tabel 2. uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi dan pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai *tolerance value* > 0,10. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.495	1.771		8.747	.000		
	Kompensasi	.289	.120	.479	2.414	.023	.584	1.712
	Lingkungan Non Kerja	-.459	.117	-.714	-3.914	.001	.692	1.445
	Stress Kerja	-.076	.047	-.275	-1.629	.015	.806	1.241

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS

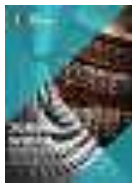
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel diatas, terlihat secara keseluruhan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi atau terbebas dari asumsi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.569	1.106		.515	.611
	Kompensasi	.018	.075	.061	.247	.807
	Lingkungan Non Kerja	-.042	.073	-.130	-.571	.573
	Stress Kerja	.034	.029	.243	1.152	.260

a. Dependent Variable: Abs RES

ber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji glejser nilai sign lebih besar dari > 0,05. Hal ini berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat prediksi hubungan antara Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.495	1.771		8.747	.000		
	Kompensasi	.289	.120	.479	2.414	.023	.584	1.712
	Lingkungan Non Kerja	-.459	.117	-.714	-3.914	.001	.692	1.445
	Stress Kerja	-.076	.047	-.275	-1.629	.015	.806	1.241

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

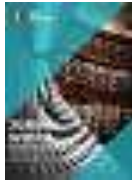
$$Y = 15,495 + 0,289 X_1 - 0,459 X_2 - 0,076 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai konstanta sebesar 15,495 menyatakan bahwa apabila semua variabel bebas seperti Kompensasi (X₁), LIngkungan Kerja Non Fisik (X₂), Stress Kerja (X₃), dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Turnover Intention Karyawan (Y) adalah sebesar 15,495.
- 2) Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,289 Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Hal ini berarti setiap Kompensasi sebesar 1 persen maka nilai Kompensasi akan mengalami kenaikan



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



sebesar 0,289 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.

- 3) Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar -0,459 Nilai koefisien regresi yang negatif ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan Hal ini berarti setiap Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 1 persen maka nilai Lingkungan Kerja Non Fisik akan mengalami penurunan sebesar -0,459 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.
- 4) Nilai koefisien variabel Stress Kerja sebesar -0,076 Nilai koefisien regresi yang negatif ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Hal ini berarti setiap Stress Kerja sebesar 1 persen maka nilai Stress Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,076 persen dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya dianggap konstanta.

C. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.495	1.771		8.747	.000		
	Kompensasi	.289	.120	.479	2.414	.023	.584	1.712
	Lingkungan Non Kerja	-.459	.117	-.714	-3.914	.001	.692	1.445
	Stress Kerja	-.076	.047	-.275	-1.629	.015	.806	1.241

a. Dependent Variable: Turnover Intention

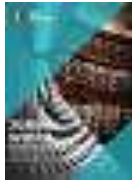
Sumber : Data diolah SPSS

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung untuk variabel Kompensasi adalah 2,414 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,023 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ada pengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention
- 2) Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah -3,914 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar -2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ada pengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention.
- 3) Nilai thitung untuk variabel Stress Kerja adalah - 1,629 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar -2,05553 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikan Stress Kerja sebesar $0,015 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap Turnover Intention.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.547	3	7.516	5.827	.003 ^b
	Residual	33.535	26	1.290		
	Total	56.082	29			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Non Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data diolah SPSS

diketahui nilai sign adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan $f_{hitung} 5,827 > \text{nilai } f_{table} 2,98$ Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stress Kerja (X3), terhadap *Turnover Intention* (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.333	1.136
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Non Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,333 yang berarti 33,3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stress Kerja (X3), sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel *Turnover Intention* Selanjutnya selisih $100\% - 33,3\% = 66,7\%$. Hal ini menunjukkan 66,7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

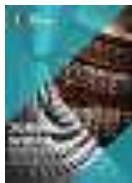
D. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 2,414 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,023 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Kompensasi ada pengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eka Kurnia Saputra, Zainiyyah, Octojaya Abriyoso, M.Rizki, 2022) , (Muhammad Sartono, Yulianeu Leonardo Budi hasihola, 2018) dan (Asti Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim, Zulfadi Hamzah, 2020) menyatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention*.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah -3,914 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar -2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,001 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ada pengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Efraim Mawey, Silcyljeova Moniharapon, Regina Saerang, 2024), (Veni Novianti, Roswaty, Try Wulandari, 2024) dan (Yunanto Bagus Teguh, 2024) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

3) Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Stress Kerja adalah -1,629 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar -2,05553 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , nilai signifikan Stress Kerja sebesar $0,015 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja ada pengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunanto Bagus teguh, 2024), (Shofi Yuliana Arnetta, Marta Widian Sari, Dian Anggraini, 2024) dan (Aisyah Nur Jannavi Kristiana Sri Utami, 2024) menyatakan bahwa Stress Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

4) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh dapat diketahui nilai sign adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan $f_{hitung} 5,827 >$ nilai $f_{table} 2,98$ Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stress Kerja (X3), terhadap *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,333 yang berarti 33,3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stress Kerja (X3), sebesar 85,5% untuk mempengaruhi variabel *Turnover Intention* Selanjutnya selisih $100\% - 33,3\% =$





66,7 %. Hal ini menunjukkan 66,7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Kompensasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention PT. Mitra Tsunami Marine
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mitra Tsunami Marine
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara parsial Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mitra Tsunami Marine
4. Berdasarkan Penelitian Secara yang dilakukan bahwa secara simultan nilai sign adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,827 > \text{nilai } t_{table} 2,98$ Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stress Kerja (X3), terhadap Turnover Intention (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (sdm) dan memperluas ilmu pengetahuan penulis mengenai pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan stress kerja terhadap *Turnover Intention*.
2. Bagi Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini perusahaan mendapatkan masukan dalam perbaikan berupa kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan stress kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Bagi Akademik
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Manfaat penelitian ini untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan referensi dalam pembuatan proposal skripsi dan nantinya dapat mempermudah dalam proses pengerjaannya.

Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Referensi

- [1] Aalfian Danar Azmy, dan A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- [2] Achmad Fauzi, Rustomo, W. L. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Transportasi Jakarta. *Al- Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6, 2193–2202.
- [3] Adam Ramadhan, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Seiko : Journal Of Management & Bussiness*, 6.
- [4] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- [5] Ajie Mutiara Ramadhan, Ni Wayan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Trnasformational, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Hotel Soori Bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 7, 730–758.
- [6] Akhyar, Y. L. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Rajawali Pers.
- [7] Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, A. R. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal Of Tax And Bussiness)*, 4.
- [8] Anwar Prabu, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [9] Asih, Y. (2018). *Stress Kerja*.
- [10] Aulia Talitha Uma, I. K. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. X. *Jornal Of Economic and Bussiness*, 8.
- [11] Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- [12] Cahyana, I.G.S., & Jati., I. . (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Akuntansi*, 1, 1314–1342.
- [13] Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Indeks.
- [14] Dewi, A. F. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition*, 4.
- [15] Fransiska, Y., T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 224–334.
- [16] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- [17] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.





- [18] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [19] Iskanto. (2021). Stress and Its Impact On Employee Performance. *International Journal Of Social and Management Studies*, 3, 142–148.
- [20] Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Bussiness*, 1, 405–424.
- [21] Kadarisman. (2018). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [22] Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- [23] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- [24] Marianti Situmorang, A. J. K. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Renobsindo Jayaraya Mandiri Banjarbaru. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, 1–11.
- [25] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [26] Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- [27] Muhammad Syamsul Hidayat, D. H. P. M. A. F. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management Nd Bussiness*, 6.
- [28] Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Uny Press.
- [29] Muqtafin, Abdul Basyid, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. *Juremi : Jurnal Riset Aekonomi*, 3, 657–660.
- [30] Nurmin Arianto dan Giovanni. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 3(1), 12–22.
- [31] Putu Ananta, S. T. (2024). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3, 627–639.
- [32] Rahma Khairunisa, Cindy Reyna, Alisa Aulia Shani, Nida Wahida, M. A. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki. *Seminar Manajemen Bisnis Universitas Pelita Bangsa*, 2.
- [33] Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- [34] Rochman, I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- [35] Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 19–27.
- [36] Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding Of Management*, 5.
- [37] Rutt Dwi Anugrihi, Rr Hawik Ervina Indiwiro, M. F. darmaputra. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE Semarang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3.
- [38] Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.





- [39] Siti Nurhalizah, N. O. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1.
- [40] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabet.
- [41] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Dan R & D*.
- [42] Sukarna. (2011). *Dasar – Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju.
- [43] Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 83–98.
- [44] Susilo, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal Angora*, 4.
- [45] Suwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [46] Suwanto, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [47] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem Tiga Kali baca*. Deepublish.

