

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *FREELANCE*
DI PT. DYNASTI INDOMEGAH SIDOARJO**

Yulianatus sholichah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : yulianatussholichah27@gmail.com

ABSTRAK

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau juga bisa disebut dengan keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya. *Turnover intention* menjadi masalah yang serius bagi sebuah perusahaan karena akan kehilangan karyawan yang memiliki skill atau keahlian yang bagus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan *freelance* PT. Dynasti Indomegah yang berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat uji SPSS for Windows v 22. Dengan menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Dan uji hipotesis menggunakan uji analisis linier berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kompensasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil t hitung stres kerja $4,406 > 2,00856$, kompensasi kerja $-2,340 > 2,00856$, lingkungan kerja $-2,502 > 2,00856$ dan hasil uji f $71,521 > 2,82$.

Kata kunci: stres kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intention is the employee's desire to stop working from his job or can also be called the employee's desire to move from one workplace to another. Turnover intention is a serious problem for a company because it will lose employees who have good skills or expertise. The purpose of this study was to determine the effect of work stress, work compensation and work environment on the turnover intention of freelance employees at PT. The Indomegah dynasty of Sidoarjo.

The sample of this research is all freelance employees of PT. Dynasti Indomegah totaling 54 people using a saturated sampling technique or census. This study uses a quantitative approach with the SPSS for Windows v 22 test tool. By using a test instrument, namely the validity test and reliability test. For the classical assumption test using normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. And the hypothesis test using multiple linear analysis test, t test and f test.

The results of this study indicate that work stress has a positive effect on turnover intention, work compensation has a negative effect on turnover intention, the work environment has a negative effect on turnover intention and work stress, work compensation and work environment have a simultaneous effect on turnover intention. With the results of t-count work stress $4.406 > 2.00856$, work compensation $-2.340 > 2.00856$, work environment $-2.502 > 2.00856$ and f test results $71,521 > 2.82$.

Keywords: work stress, work compensation, work environment and turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan tidak bisa digantikan walaupun perkembangan sebuah teknologi semakin canggih walaupun bertujuan untuk mengapai visi dan misi perusahaan, sehingga SDM pada sebuah perusahaan seharusnya mempunyai ciri khas seperti keahlian khusus, pengetahuan dan motivasi. Faktor sumber daya manusia ini adalah sangat dibutuhkan serta diperhatikan oleh organisasi dikarenakan untuk mendukung kesuksesan kegiatan organisasi dengan memiliki kinerja yang sangat baik. Apabila sumber daya manusia tidak memiliki kinerja yang baik maka rencana

yang dibuat oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya akan mengalami kesulitan.

Pada perusahaan sering terjadinya *turnover intention* karyawan yang sampai saat ini sebagian perusahaan mencapai angka yang cukup tinggi sehingga membuat sebuah *problem* bagi sebagian perusahaan. Dengan tingginya *turnover intention* sangat berdampak negatif dengan kelancaran perusahaan. Salah satunya dengan kualitas yang dihasilkan akan menurun, sebab dengan adanya karyawan yang keluar perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang baru untuk menggantikannya. Membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk mencari karyawan baru adanya proses yang panjang dimulai dari biaya, *recruitment* karyawan baru, pelatihan dan waktu untuk tahap penyesuaian, sehingga akan menghambat perusahaan untuk menghasilkan kualitas yang tepat.

Pada saat ini PT. DYNASTI INDOMEGAH sedang mengalami adanya *turnover intention* karyawan *freelance* yang membuat jumlah karyawan terjadi penurunan. Hal ini terlihat dari data yang setiap tahun karyawan yang keluar meningkat. Berikut adalah data *turnover* karyawan *freelance* yang terjadi di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo:

Tabel 1.
Jumlah karyawan freelance PT. Dynasti Indomegah

Tahun	Total karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase <i>turnover</i>
2019	42	10	8	44	18 %
2020	44	15	11	48	23 %
2021	48	20	14	54	26 %

Sumber: Divisi HRD PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo, 2019 – 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa *turnover* karyawan *freelance* pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami peningkatan yang tinggi. Puncaknya pada tahun 2021 dengan 14 orang karyawan yang mengajukan pengunduran diri. Karyawan yang mengundurkan diri meliputi posisi staff dan karyawan produksi dengan jabatan *freelance* di PT.DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo. Penurunan jumlah karyawan menjadikan stres kerja bagi karyawan lain dikarenakan *job desk* yang kosong perlu untuk diisi juga sehingga karyawan lain melakukan *double job*. Hal

tersebut sangat merugikan karyawan lainnya dari sisi fisik maupun hasil kerja yang kurang maksimal dan tidak tepat waktu. Tinggi *turnover intention* karyawan disebabkan karena kompensasi yang diberikan terlalu kecil, selain itu suasana yang kurang nyaman membuat stres kerja semakin meningkat dan juga lingkungan kerja antara karyawan kurang harmonis. Dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Putra dan Utama, 2018) dengan minimal jumlah *turnover* karyawan dalam pada sebuah perusahaan bisa dikatakan normal di angka yaitu 10%, dan juga pernyataan itu didukung oleh (Satwari et al., 2016) yang mengatakan standar *turnover intention* yang terdapat di sebuah perusahaan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%. Menurut penguraian dari latar belakang diatas, penulis tertarik guna melaksanakan penelitian terkait adakah pengaruh dari tingginya *turnover intention* karyawan, sehingga peneliti membuat judul "Pengaruh stress kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber daya manusia

Sangat mudah untuk memahami apakah unsur manusia didalam sebuah organisasi dibutuhkan, sehingga memunculkan pengetahuan tentang manajemen yang menganalisis persoalan kepegawaian ataupun ketenagakerjaan, yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Para pakar ataupun ahli mendefinisikan dengan bermacam - macam mengenai kegiatan yang dilaksanakan, diawali dari perencanaannya MSDM, seleksi serta uji, wawancara, pelatihan serta pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, manajemen retensi, lalu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Sejalan dengan kajiannya (Dessler, 2017), definisi MSDM ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan disebuah perusahaan yang berkaitan dengan karyawannya, diawali dari perencanaan, perekrutan serta seleksi, pelatihan serta pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi serta PHK. Sehingga bisa merumuskan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan metode bagaimana mengelola secara efektif serta efisien dan peran tenaga kerja yang dipunyai oleh seseorang dan dapat mengoptimalkan penggunaannya guna menggapai tujuan (goals) dengan masyarakat, pegawai serta perusahaan secara optimal. Konsep yang mendasari manajemen sumber

daya manusia yakni jika setiap karyawannya bukan hanya sumber daya bisnis, bukan mesin melainkan manusia.

2. Stres kerja

Sinambele (2017:389) mengutarakan jika stres kerja merupakan tekanan akan muncul dari diri seseorang dikarenakan menghadapi suatu pekerjaan. Stress kerja yang dialami setiap individu berbeda kondisinya tergantung individu itu sendiri, stres yang tinggi biasanya terjadi karena seseorang mengalami peristiwa tertentu. Stres kerja merupakan suatu proses internal maupun eksternal yang berdampak pada ketegangan fisik maupun psikologis hingga melebihi kemampuan seseorang (Afandi, 2018:174)

Menurut Handoko (2012:204) Indikator Stres Kerja dibagi menjadi 5 penilaian skala, sebagai berikut:

- 1) Aspek intrinsik pekerjaan, dibagi atas, deadline pekerjaan yang membuat tekanan pada waktu, sangat banyak mengambil keputusan, serta tuntutan tugas.
- 2) Kedudukan dalam perusahaan dibagi sebagai minim dan ketidakpastiannya data tentang tanggung jawab pekerjaan ditempat kerja, harapannya pekerjaan serta kedudukannya pekerjaan.
- 3) Jalinan di tempat kerja dipisah sebagai jalinan antar teman kerja dan jalinan dengan atasan.
- 4) Pengembangan karir dipisah sebagai over - promotion, under - promotion serta frustrasi sebab wajib memiliki karir tinggi.

3. Kompensasi kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) mengungkapkan: "kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang diterima oleh seorang pegawai, dalam bentuk barang ataupun uang, secara tak langsung ataupun langsung, selaku balasan atas jasa yang diberikannya terhadap perusahaan". Sedangkan pendapat dari T. Hani Handoko (2000) mengemukakan: "kompensasi merupakan semua remunerasi yang diperoleh pegawai untuk pekerjaan mereka". Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang didapat karyawan adalah tinggi, sebaliknya karyawan tidak akan puas apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah sedikit dan mengakibatkan karyawan menurun kinerjanya (Suhartoto dan Yamit, 2005)

Menurut Hasibuan (2016) indikator pada kompensasi sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji adalah uang telah dibayarkan terhadap karyawan setiap bulan sebagai imbalan atas kontribusinya.
- 2) Insentif adalah gaji berdasarkan jam kerja yang diberikan langsung kepada karyawan.
- 3) Tunjangan adalah pemberian kompensasi sebagai imbalan atas pengorbanan yang diberikan kepada karyawan.
- 4) Fasilitas ialah pemberian dari organisasi untuk sarana penunjang karyawan untuk melaksanakan tugas.

4. Lingkungan kerja

Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja merupakan semua yang berada disekeliling semua karyawan sehingga berdampak kepada diri sendiri saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Putra & Rahyuda (2016) menyatakan kesuksesan sebuah perusahaan bisa dilihat dari lingkungan perusahaan dengan tempat dan kondisi dimana lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih sehingga karyawan bisa melakukan aktivitas secara baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2001:12) menyatakan lingkungan kerja terdapat 2 indikator yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi karyawan yang dipengaruhi oleh fisik langsung ataupun tidak langsung, biasanya terjadi di sekitar tempat kerja. Lingkungan fisik dibagi menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Peralatan kerja
- b. Keamanan kerja
- c. temperatur ruangan
- d. pencahayaan atau cahaya

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja immaterial yakni segala situasi yang berlangsung kaitannya dengan masalah pekerjaan, termasuk dengan pimpinan dan teman kerja atau pekerja dan bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non material ini harus diperhatikan dan tidak bisa dianggap remeh. Lingkungan non fisik terbagi memiliki dua kategori, yaitu:

- a. Hubungan dengan pimpinan
- b. Hubungan dengan teman kerja

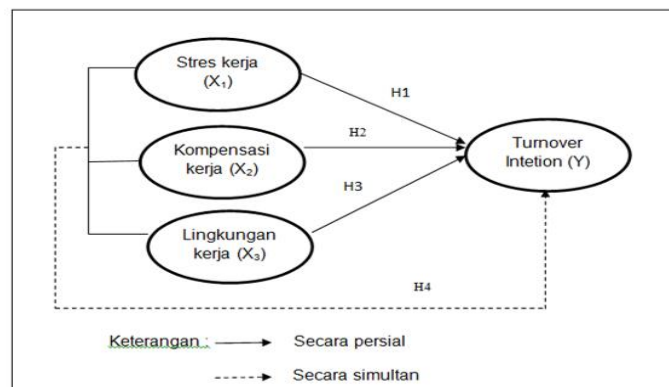
5. Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2016:19) mengatakan: "*Turnover intention* adalah kewajiban pergantian pegawai dengan meninggalkan organisasinya dengan berproses".

Mobley (2016:150) mengatakan bahwa terdapat 3 indikator yang dipakai guna mengukur *turnover intention*, yakni:

- 1) Ide meninggalkan pekerjaan
- 2) Niat untuk keluar pekerjaan
- 3) Ingin mencari pekerjaan lain

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka konseptual

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Hipotesis penelitian

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.

Dynasti Indomegah Sidoarjo

H2: Kompensasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan PT.

Dynasti Indomegah Sidoarjo

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada

PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo

H4: Stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini ialah jenis asosiatif dan memakai pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo. Pada bulan Maret 2021 sampai Juni 2021. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan *freelance* PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo yang berjumlah 54 karyawan. Dengan menggunakan jenis non probability sampling yaitu dengan seluruh karyawan PT. Dynasti Indomegah dikarenakan populasi jumlah karyawan freelance relatif kecil yaitu sebanyak 54 orang. Bagi Sugiyono (2017:85) sampling jenuh ialah metode pengambilan sampel yang mengambil sampel seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yang dilaksanakan sebab populasi relatif kecil yakni kurang dari 30 responden dan keinginan peneliti mengambil sampel yang sangat banyak.

Teknik pengumpulan data

Kuesioner ialah sesuatu pengumpulan informasi dengan membagikan atau menyebarkan catatan persoalan bagi responden, yang harapannya bisa memberikan reaksi atas persoalan tersebut (Umar, 2004)

Sugiyono (2006:170) mengemukakan jika “Skala likert digunakan guna mengukur anggapan, komentar dan perilakunya seseorang maupun sekelompok orang terkait fenomena sosial yang diidentifikasi sebagai variabel penelitian oleh peneliti”. Pengukuran ini dipakai selaku tolak ukur guna menyusun item yang bisa berbentuk persoalan ataupun statement. Kegunaan tujuan analisis kuantitatif untuk jawaban tiap pertanyaan ataupun statement diberi skor selaku berikut:

Tabel 2.
Skala Likert

No.	Jawaban dan responden	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2006:108)

HASIL PENELITIAN

Hasil regresi linier berganda

Tabel 3.
Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,776	2,588	
	Stress(X1)	,641	,145	,370
	Kompensasi(X2)	-,362	,155	-,311
	Lingkungan(X3)	-,223	,089	-,318

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Sumber: Data Penelitian, 2022

Bersumber pada tabel 4.15 hasil pengolahan data di atas, sehingga persamaan regresi linearnya yang diperoleh yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + E$$

$$Y = 16,776 + 0,641 X_1 - 0,362 X_2 - 0,223 X_3 + e$$

Yang dapat diartikan:

- Nilai konstanta sebesar 16,776 yang mempunyai nilai positif sehingga memperlihatkan pengaruh yang searah diantara variabel bebas serta variabel terikatnya. Sehingga menyatakan bahwasanya variabel stres kerja (X1), kompensasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) tidak terdapat perubahan ataupun sama dengan 0, hingga nilai Turnover Intention merupakan sebesar 16,776.
- Nilai koefisiennya variabel stres kerja (X1) yaitu 0,641 yang menunjukan pengaruh positif (searah). Hal ini dapat diartikan apabila *turnover intention* bertambah menjadi 0,641 (64,1%) maka variabel stress kerja (X1) terjadi kenaikan sebesar 1%. Dengan anggapan variabel yang lain diduga konstan. Ciri positif maksudnya memperlihatkan pengaruhnya yang searah diantara variabel bebas serta variabel terikatnya.
- Nilai koefisiennya variabel kompensasi kerja (X2) yaitu -0,362 yang memperlihatkan pengaruh negatif (berlawanan arah) diantara variabel kompensasi kerja dengan *turnover intention*. Artinya yakni apabila terjadinya

kenaikan variabel kompensasi kerja (X2) sebesar 1% hingga Turnover Intention yang dialami terjadi penyusutan sebesar 0,362. Maka, variabel lainnya dianggap konstan.

- d. Nilai koefisiennya variabel lingkungan kerja (X3) yaitu -0,223 yang memperlihatkan pengaruh negatif (bertentangan arah) diantara variabel lingkungan kerja dengan turnover intention. Artinya yaitu apabila terjalin peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1% hingga *turnover intention* hendak hadapi penyusutan sebesar 0,223. Maka, variabel lainnya dianggap konstan.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Tabel 4.
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,776	2,588		6,483	,000
Stress(X1)	,641	,145	,370	4,406	,000
Kompensasi(X2)	-,362	,155	-,311	-2,340	,023
Lingkungan(X3)	-,223	,089	-,318	-2,502	,016

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

Sumber: Data Penelitian, 2022

Bersumber pada data 4.16 hasil pengujian parsialnya bisa disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil t_{hitung} nya yaitu 4,406 dan t_{tabel} sebesar 2,00856 serta signifikansi sebesar 0,000. Hingga bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} 4,406 > t_{tabel} 2,00856$ serta signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga ditolaknya H_0 serta diterimanya H_1 yang menunjukkan secara signifikan serta positif, stres kerja mempengaruhi *turnover intention*.

- b. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil t_{hitung} nya yaitu -2,340 dan t_{tabel} nya 2,00856 dan signifikansi sebesar 0,023. Hingga bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} -2,340 > t_{tabel}$ sebesar 2,00856 serta signifikan sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga ditolaknya H_0 serta diterimanya H_2

menunjukkan kompensasi kerja secara signifikan serta negatif mempengaruhi *turnover intention*.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil t_{hitung} nya sebesar -2,502 dan t_{tabel} sebesar 2,00856 serta signifikansi sebesar 0,016. Hingga bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} -2,502 > t_{tabel} 2,00856$ serta signifikannya yaitu $0,016 < 0,05$, sehingga ditolaknya H_0 serta diterimanya H_3 menunjukkan lingkungan kerja secara signifikan serta negatif mempengaruhi *turnover intention*.

2. Uji F

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072,275	3	357,425	71,521	,000 ^b
	Residual	249,873	50	4,997		
	Total	1322,148	53			

a. Dependent Variable: Turnover Intention(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan(X3), Stress(X1), Kompensasi(X2)

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan data 4.17, memperoleh nilai F_{hitung} sebanyak 71,521 sebaliknya F_{tabel} sebanyak 2,79 dengan skor signifikansinya sebanyak 0,000. Hingga bisa disimpulkan jika $F_{hitung} 71,521 > F_{tabel} 2,79$ serta signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga memperlihatkan diterimanya H_4 serta ditolaknya H_0 , dapat diartikan bahwasanya secara simultan variabel stres kerja (X1), kompensasi kerja (X2) serta lingkungan kerja (X3) mempengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

Peneliti ini menggunakan variabel independen (bebas) adalah stres kerja (X1), kompensasi kerja (X2) serta lingkungan kerja (X3) serta menggunakan variabel dependen (terikat) adalah *Turnover intention* (Y). Penelitian ini menggunakan data primer dengan pengumpulan kuesioner, jumlah populasi 54 karyawan *freelance* dan menggunakan sampel jenuh atau sensus. Berdasarkan hasil kuesioner dihasilkan populasi karyawan *freelance* jumlahnya lebih banyak

pada perempuan sebesar 29 karyawan pada karyawan laki – laki berjumlah 25 karyawan. Rata - rata usia karyawan berkisar umur 20 - 30 tahun dengan rata - rata pendidikan SMK. Berikut tanggapan responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian t pada variabel stress kerja, menghasilkan skor t_{hitung} 4,406 > t_{tabel} 2,00856 serta signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang menjelaskan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Hingga menghasilkan kesimpulan jika stres kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif terhadap *turnover intention*. Didukung data penelitian sebelumnya yang dilakukan Ni Nyoman Yani Sri Lestari serta Ni Wayan Mujiati yang dilakukan pada tahun 2018 yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*". Penelitiannya menghasilkan bahwasanya stres kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif terhadap *turnover intention*. Perihal ini memperlihatkan bahwa *turnover intention* akan meningkat apabila stres kerja karyawannya semakin meningkat, dan juga sebaliknya *turnover intention* karyawan akan menurun apabila stress kerja karyawannya juga menurun.

2. Pengaruh kompensasi kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menghasilkan variabel kompensasi kerja pada pengujian t dengan skor t_{hitung} -2,340 > t_{tabel} 2,00856 serta signifikansinya yaitu $0,023 < 0,05$ yang mengatakan bahwasanya diterimanya H_2 serta ditolaknya H_0 . Hingga kesimpulannya yang dihasilkan yaitu secara signifikan serta negatif kompensasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didukung dengan data penelitian sebelumnya yang dilaksanakan pada tahun 2012 oleh mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang bernama Tri Tejo Nugroho yang

berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*”. Penelitian tersebut menghasilkan jika kompensasi berpengaruh signifikan serta negatif terhadap *Turnover Intention* pramuniaga PT Circle K Indonesia Cabang Yogyakarta. Perihal tersebut bisa terlihat jika tingkat kompensasi kerja karyawannya mengalami penurunan maka *turnover intention* akan terus meningkat sebaliknya apabila tingkat kompensasi kerja karyawannya meningkat atau naik, maka akan terjadi penurunan *turnover intention*.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian t pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai $t_{hitung} -2,502 > t_{tabel} 2,00856$ serta signifikansinya yaitu $0,16 < 0,05$ yang menghasilkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hingga bisa menghasilkan kesimpulan jika lingkungan kerja secara signifikan serta negatif mempengaruhi *turnover intention*. Didukung dengan data penelitian sebelumnya pada tahun 2021 oleh mahasiswa Universitas Khairun Ternate bernama Ruslan A. Kamis, Rahmat Sabuhari, serta Muhammad Kamal, dengan judul yang dibuat “*pengaruh lingkungan kerja, stres, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan*”. Sehingga hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja secara signifikan serta negatif mempengaruhi *turnover intention*. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya bila tingkat kenyamanan lingkungan kerja menurun, maka tingkat *turnover intention* nya semakin tinggi, sebaliknya apabila tingkat kenyamanan lingkungan kerjanya naik, maka tingkat *turnover intention* nya juga menurun.

4. Pengaruh Stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* secara simultan

Hasil penelitiannya menghasilkan variabel stress kerja, kompensasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Perihal itu bisa dilihat dari penganalisisan regresi linier berganda dengan pengujian F yang mempunyai tanda positif dengan skor F_{hitung} nya sebesar $71,521 > F_{tabel}$ 2,79 dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulan yang dihasilkan yaitu 4 (empat) hipotesis pada penelitian ini terbukti dan diterima. Sehingga menampilkan apabila meningkatnya stres kerja, turunnya kompensasi kerja serta turunnya tingkat lingkungan kerja oleh karyawan *freelance* PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo akan menyebabkan terjadinya peningkatan turnover intention karyawan *freelance* di PT. Dynasti Indomegah secara bersamaan.

KESIMPULAN

Bersumber pada hasil dari penganalisisan pengaruh stres kerja, kompensasi kerja serta lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan *freelance* di PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo bisa diambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian menghasilkan jika stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan ataupun positif terhadap turnover intention pada karyawan *freelance* PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo.
2. Hasil penelitian menghasilkan jika kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan ataupun negatif terhadap turnover intention pada karyawan *freelance* PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo.

3. Hasil penelitian menghasilkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan ataupun negatif terhadap turnover intention pada karyawan freelance PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo.
4. Hasil penelitian menghasilkan jika stres kerja, kompensasi kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan freelance PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Gunadarma
E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998 ISSN : 2302-8912
5970 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Ni Luh Tesi Riani 1 Made Surya Putra 2 1,2Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi- Journal of Management and Business*, 8(1).
- Iman, I. T., & Harini, S. (Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover: kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan turnover intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155-171.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mujibah, N. F., & Ina Ratnamasih, S. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan).

- Prawitasari, Andriyani. "Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu." EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 4.2 (2016).
- Riani, Ni Luh Tesi, and Made Surya Putra. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. Diss. Udayana University, 2017.
- Sukran, S., & Mulyadin, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(3), 233-240.