

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
*TELEPERFORMANCE* INDONESIA**

**Ratri Puspa Dewi<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email : ratripuspadewi@gmail.com<sup>1</sup>, awan@mercubuana-yogya.ac.id<sup>2</sup>

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, data penelitian dikumpulkan dari 50 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji normalitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial: (1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia, (2) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia, (3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia, (4) Stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia.

**Kata kunci:** Stres Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; dan *Turnover Intention*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress, compensation and work environment on the turnover intention of employees of Teleperformance Indonesia. The research method used is a quantitative approach, research data collected from 50 employees. Data analysis used in this study was instrument test (normality and reliability test), classical assumption test (normality, multicollinearity and heteroscedasticity), descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient determination with the help of SPSS version 23. The results of this study indicate that partially: (1) Job stress has a positive and significant effect on employee turnover intention of Teleperformance Indonesia, (2) Compensation has a negative and significant effect on the turnover intention of employees of Teleperformance Indonesia, (3) The work environment has a negative and significant effect on the employee turnover intention of Teleperformance Indonesia, (4) Work stress, compensation, and work environment simultaneously or together have a significant effect on the turnover intention of employees of Teleperformance Indonesia.*

**Keywords:** Work Stress; Compensation; Work Environment; And Turnover Intention

---



work is licensed under a Creative Commons Attribution-  
ShareAlike 4.0 International

---

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan dari sebuah pekerjaan adalah rendahnya angka *Turnover Intention*. *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan yaitu Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Setyono, Rahardjo, Nugraheni, & Rahardja, 2007). Penyebab dari tingginya angka *Turnover Intention* karyawan *Teleperformance* Indonesia disebabkan karena tingginya tuntutan pekerjaan atau stres kerja yang diterima karyawan seperti data yang diberikan setiap hari terlalu banyak hingga karyawan *extend* atau memperpanjang jam kerja setiap harinya, terjadinya perubahan job deskripsi tiba - tiba yang diharuskan karyawan untuk langsung melaksanakan dihari itu juga, target yang terlalu tinggi dan SOP yang terlalu ketat, jika karyawan melakukan kesalahan akan menerima CE (*Critical Error*) yang menyebabkan insentif tidak cair, sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan atau menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan karena kurangnya motivasi atau dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Soelton & Atnani, 2018). Hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya kompensasi dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang seharusnya dikerjakan sebagai bentuk motivasi kerja. Kemudian terkait permasalahan lingkungan kerja dari pihak perusahaan sudah menyediakan berbagai macam tempat untuk karyawan beristirahat seperti game corner, lingkungan kerja yang bersih, dan fasilitas mencukupi namun dikarenakan data atau tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi setiap harinya maka banyak karyawan yang tidak sempat untuk menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan (Mobley, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah tingkat stres kerja karyawan (Yücel, 2012). Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Robbins, 2006). Faktor yang dapat memengaruhi presentase *turnover intention* karyawan selain dari stres kerja salah satunya adalah kompensasi (Septiari & Ardana, 2016). Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Rivai, 2015). Minimnya kompensasi yang diberikan ataupun jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila tidak sesuai dengan output yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan tersebut dapat memperkuat *turnover intention* karyawan tersebut. Menurut (Nugraha, 2017) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberikan rasa nyaman dan akan memungkinkan pegawai akan bekerja secara optimal bahkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pegawai dan menimbulkan stress (Hani et al., 2021).

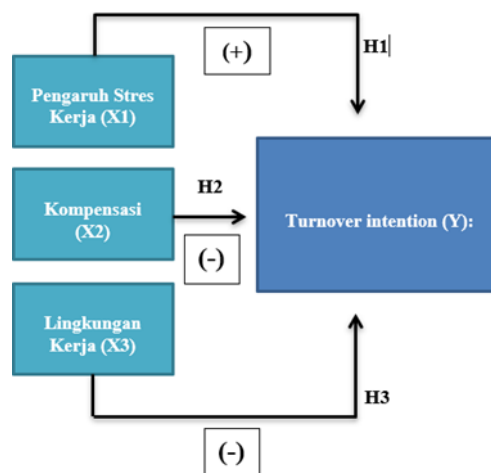
Adapun pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dari Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani., & Made Surya Putra (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vimolwan Yukongdi., & Pooja Shrestha (2020) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, et al. (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang rendah akan dapat meningkatkan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Asriani1., & Setyo Riyanto (2020), bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi kerja maka

turnover intention semakin rendah. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani., & Made Surya Putra (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Potale & Uhing, 2015). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Asriani1., & Setyo Riyanto (2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Sewwandi & Perera, 2016).

Dari uraian di atas telah dijelaskan bahwa turnover intention karyawan merupakan faktor penting yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, selain itu turnover intention karyawan juga berperan dalam mengukur angka Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja di sebuah perusahaan. Di samping itu adanya gap penelitian yang telah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya menunjukkan masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut (Oktarina & Mustam, 2018). Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia (Susanti, 2020). Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia (Salehah, Harini, & Sudarijati, 2022). Untuk menganalisis apakah stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia.

Kerangka pikir dalam Penelitian ini adalah :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Artikel atau penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Teleperformance Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Teleperformance Indonesia yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian adalah statistik deskriptif. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji normalitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi, dengan bantuan SPSS versi 23 (Priyatno, 2009).

Definisi variabel operasional dan indikator variabel dalam penelitian ini dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 1** Definisi Variabel Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Turnover Intention (Y)	Keinginan pindah kerja (intention turnover) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan. (Azis dan Maria, 2016)	1) Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting) 2) Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives) perusahaannya yang dirasa lebih baik. 3) Niat untuk keluar (Intention to quit)
Stres Kerja (X1)	Stres kerja yang dialami tidak lepas pada interaksi pada lingkungannya. Lingkungan sekitarnya dalam proses interaksi tersebut, seseorang dapat mengalami stres, yang dapat berkembang serta menjadikan seseorang tersebut berada dalam tekanan, sedikit secara fisik maupun secara mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental (emosi) yang terganggu (Munandar, 2001)	1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan peran 3) Tuntutan antar pribadi 4) Struktur organisasi 5) Kepemimpinan organisasi
Kompensasi (X2)	Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Prasetyo & Sukatin, 2021)	1) Upah dan gaji 2) Insentif 3) Tunjangan
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. (Komarudin, 2001)	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
TI_1	0,738	0,278	Valid

TI_2	0,714	0,278	Valid
TI_3	0,734	0,278	Valid
TI_4	0,776	0,278	Valid
TI_5	0,698	0,278	Valid
SK_1	0,580	0,278	Valid
SK_2	0,629	0,278	Valid
SK_3	0,721	0,278	Valid
SK_4	0,687	0,278	Valid
SK_5	0,541	0,278	Valid
K_1	0,655	0,278	Valid
K_2	0,645	0,278	Valid
K_3	0,720	0,278	Valid
K_4	0,742	0,278	Valid
K_5	0,523	0,278	Valid
LK_1	0,585	0,278	Valid
LK_2	0,647	0,278	Valid
LK_3	0,619	0,278	Valid
LK_4	0,561	0,278	Valid
LK_5	0,733	0,278	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Keterangan: TI = Turnover Intention; SK = Stres Kerja; K = Kompensasi; LK = Lingkungan Kerja.

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan semua variabel yaitu Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Turnover Intention (Y) diperoleh  $r_{hitung} < 0,278$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari semua variabel adalah valid.

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,775	0,60	<i>Reliable</i>
Stres Kerja	0,625	0,60	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,673	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,616	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Turnover Intention (Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari semua variabel adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Kriteria	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

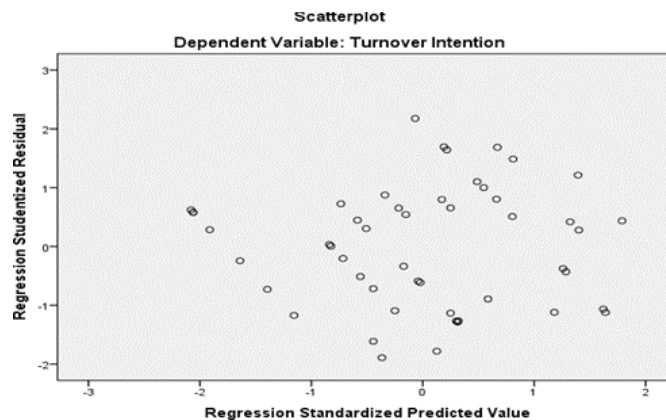
Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *asympt. sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal

**Tabel 5** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja	0,713	1,403
Kompensasi	0,523	1,912
Lingkungan Kerja	0,532	1,879

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai *tolerance* semua variabel independen diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak terindikasi adanya multikolinearitas.



**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan data yang diperoleh tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan oleh grafik dengan titik-titik yang saling berpecah dan tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar merata.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 6** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6,607	2,081	3,175	,003
	Stres Kerja	1,246	,097	1,043	,000
	Kompensasi	-,261	,116	-,212	,030
	Lingkungan Kerja	-,315	,098	-,301	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention



Berdasarkan tabel 6 di atas mengindikasikan bahwa variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) serta variabel lain di luar penelitian. Model regresi tersebut dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah 6,607 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau sama dengan 0, maka besarnya *turnover intention* akan meningkat.
- Koefisien regresi stres kerja sebesar 1,246 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan apabila stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 1,246 satuan
- Koefisien regresi kompensasi sebesar - 0,261 dengan parameter negatif. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,261 satuan
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar - 0,315 dengan parameter negatif. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,315.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 dapat kita analisis bahwa kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.  
Hasil pengujian statistik uji t variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 12,891 dengan tingkat sig  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis 1 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.  
Hasil pengujian statistik uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,245 dengan tingkat sig  $0,030 < 0,05$ , maka hipotesis 2 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
- Hasil pengujian statistik uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar - 3,217 dengan tingkat sig  $0,002 < 0,05$ , maka hipotesis 3 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 7** Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,676	3	73,225	56,192	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,944	46	1,303		
	Total	279,620	49			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui nilai *F*hitung sebesar 56,192 lebih besar dari *F*tabel sebesar 2,81 dengan nilai *sig* 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### Hasil Koefisien Determinasi

Untuk hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 8** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,886 <sup>a</sup>	,786	,772	1,142	1,740

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer diolah SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,772 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 77,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### Pembahasan

##### a. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis ini diterima karena nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 1,246 dengan parameter positif dan hasil pengujian menunjukkan nilai *t*hitung sebesar 5,570 dengan tingkat *sig* 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja yang meningkat akan berpengaruh kepada meningkatnya *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover*.

Dari hasil analisis deskriptif semua pertanyaan yaitu (SK\_1) Saya diberikan target yang cukup tinggi, (SK\_2) Ketika saya melakukan kesalahan kerja, konsekuensi / risiko yang diterima karyawan terlalu besar, (SK\_3) Saya merasa *job description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya, (SK\_4) Tuntutan atau standar operasional prosedur (SOP) yang diberikan perusahaan terlalu kaku / ketat, (SK\_5) Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai kurang memadai. Rata-rata keseluruhan jawaban responden menjawab setuju dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat baik dalam penanganan stres kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan dapat disebabkan oleh adanya stres kerja yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini tingkat stres kerja sebagian besar disebabkan karena beban kerja yang berlebihan dan juga



adanya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

**b. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention***

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hipotesis ini diterima karena nilai koefisien regresi kompensasi sebesar -0,261 dengan parameter negatif dan hasil pengujian menunjukkan nilai thitung sebesar - 2,245 dengan tingkat sig  $0,030 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Palupi (2013) yang menyatakan ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak. Namun ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya.

Dari hasil analisis deskriptif semua pertanyaan yaitu (K\_1) Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan, (K\_2) Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, (K\_3) Perusahaan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, (K\_4) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) setiap tahunnya, (K\_5) Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. Rata-rata keseluruhan jawaban responden menjawab setuju dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan sangat baik dalam memberikan kompensasi kepada pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan apabila perusahaan tidak mengelola kompensasi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan meningkat. Sehingga dapat berdampak pada kurangnya kinerja karyawan dan menimbulkan pikiran untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

**c. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention***

Hipotesis 3 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hipotesis ini diterima karena nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar - 0,315 dengan parameter negatif dan hasil pengujian menunjukkan nilai thitung sebesar - 3,217 dengan tingkat sig  $0,002 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Halimah et al (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin sedikit fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin tinggi niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari hasil analisis deskriptif semua pertanyaan yaitu (LK\_1) Penerangan di tempat kerja cukup baik, (LK\_2) Lingkungan tempat kerja dijamin keamanannya, (LK\_3) Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, (LK\_4) Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan, (LK\_5) Hubungan antar karyawan di perusahaan berlangsung harmonis. Rata-rata keseluruhan jawaban responden menjawab setuju dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup baik atau dalam batas normal.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan sebaliknya yaitu karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja serta memiliki

hubungan kerja yang buruk akan merasa kesulitan, sehingga memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

**d. Stres kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui Fhitung sebesar 56,192 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,81 dengan nilai sig 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatkhurrahman Arliansyah (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap turnover intention pegawai bank syariah mandiri kantor cabang ciputat. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sherly Hanindya Arlia Putri (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan PT. Telkom Akses Cabang Yogyakarta

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan *Teleperformance* Indonesia. Oleh karena itu peneliti menyarankan perusahaan agar merubah tuntutan atau standar operasional prosedur (SOP) agar lebih longgar; 2) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Teleperformance* Indonesia. Oleh karena itu peneliti menyarankan perusahaan agar memberikan tunjangan hari raya (THR) maupun tunjangan lainnya tepat waktu dan sesuai yang seharusnya diterima oleh karyawan; 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Teleperformance* Indonesia. Oleh karena itu peneliti menyarankan perusahaan agar menambah lagi daya tampung untuk hal peningkatan karier karyawan; 4) Stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Teleperformance* Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, Irma, & Riyanto, Setyo. (2020). The impact of working environment, compensation, and job satisfaction on turnover intention in public service agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 13–19.
- Hani, Syafrida, Manusia, Sumber Daya, Press, Gajah Mada, Mondy, Wayne R., Edisi, SDMMSDM, Nitisemito, Alex S., Indonesia, Ghalia, Rivai, Veithzal, Kencana, Murai, & Samsudin, Sadili H. (2021). manajemen. *Laporan Keuangan Ukm Syariah. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen*.
- Mobley, William H. (2016). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nugraha, Aditya Kundala. (2017). *Turnover Intention Sebagai Implikasi Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Makassar Terminal Services)*. STIE Indonesia Banking School.
- Oktarina, Arvia, & Mustam, Mochammad. (2018). Manajemen sumber daya aparatur sipil negara (ASN) dalam rangka reformasi birokrasi di badan kepegawaian pendidikan

- dan pelatihan daerah (BKPPD) Kota Pekalongan. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(2), 40–54.
- Potale, Rocky, & Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso, & Sukatin, Sukatin. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83–102.
- Priyatno, Dwi. (2009). Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statik. *Jakarta: PT. Buku Kita*.
- Putri, Ayu Rachmawati, & Waskito, Meindro. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(01), 111–122.
- Riani, Ni Luh Tesi, & Putra, Made Surya. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan*. Udayana University.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Salehah, Agustina, Harini, Sri, & Sudarijati, Sudarijati. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAPTURNOVER INTENTION. *Jurnal Visionida*, 8(1).
- Septiari, Ni Ketut, & Ardana, I. Komang. (2016). *Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. Udayana University.
- Setyono, Agus, Rahardjo, Mudji, Nugraheni, Rini, & Rahardja, Edy. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Salesman (Studi Kasus Pada Pt. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), 104–119.
- Sewwandi, D. V. S., & Perera, G. D. N. (2016). *The impact of job stress on turnover intention: A study of reputed apparel firm in Sri Lanka*. 3rd International HRM Conference.
- Soelton, Mochamad, & Atnani, Muhammad. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Susanti, Santi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24.
- Worang, Bertha Aprillyanti Jesiecca, & Mujiati, Ni Wayan. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Turnover Intention dengan Lingkungan Kerja Fisik sebagai Moderasi*. Udayana University.
- Yücel, İlhami. (2012). *Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study*.

Yukongdi, Vimolwan, & Shrestha, Pooja. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88–98.