Strata Business Review, 2023, Vol. 1, No. 2, 258-268
E-ISSN: 2987-6486 | P-ISSN: 2987-6478
doi: 10.59631/sbr.v1i2.123
Advance Access publication December 12, 2023

STRATA BUSINESS REVIEW
journals.stratapersada.com/index.php/sbr

Memprediksi Minat Turnover Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT Dika) Yogyakarta

Rhio Zifri Kantataqwa[a], Purbudi Wahyuni[b*], Sri Dwi Ari Ambarwati[c]

[a] *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. rhiozifri16@gmail.com*
[b*] *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. purbudi.wahyuni@upnyk.ac.id*
[c] *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. dwiari.ambarwati@upnyk.ac.id*

Article History	Submitted	Revised	Accepted
	2023-12-02	2023-12-11	2023-12-12

Abstract

This research aims to analyze the factors that influence the employee turnover intentions of PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT Dika) Yogyakarta. By using quantitative research methods involving 70 respondents, this research's multiple linear regression analysis showed that work stress and work compensation have a positive and significant influence on turnover intention among PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT DIKA) employees. Apart from that, the work environment also acts as a moderating variable that strengthens the relationship between work stress and turnover intention, as well as between work compensation and turnover intention. These results emphasize the importance of paying attention to work environmental factors in managing work stress and providing work compensation to reduce the intention to change jobs among PT DIKA employees, especially in Yogyakarta. In this way, companies are expected to focus more on improving employee welfare and creating a conducive work environment to reduce turnover risk.

Keywords: Job Stress, Compensation, Work Environment, Intention, Turnover

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat turnover Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT Dika) Yogyakarta. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang melibatkan 70 responden, Analisis regresi lniear berganda penelitian ini menghasilkan bahwa Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT DIKA). Selain itu, lingkungan kerja juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara stres kerja dengan minat turnover, serta antara kompensasi kerja dan turnover intention. Hasil ini menegaskan bahwa pentingnya memperhatikan faktor lingkungan kerja dalam mengelola stres kerja dan memberikan kompensasi kerja guna mengurangi tingkat niat untuk pindah kerja di

© The Author(s) 2023. Published by CV. Strata Persada Academia.
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Common Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

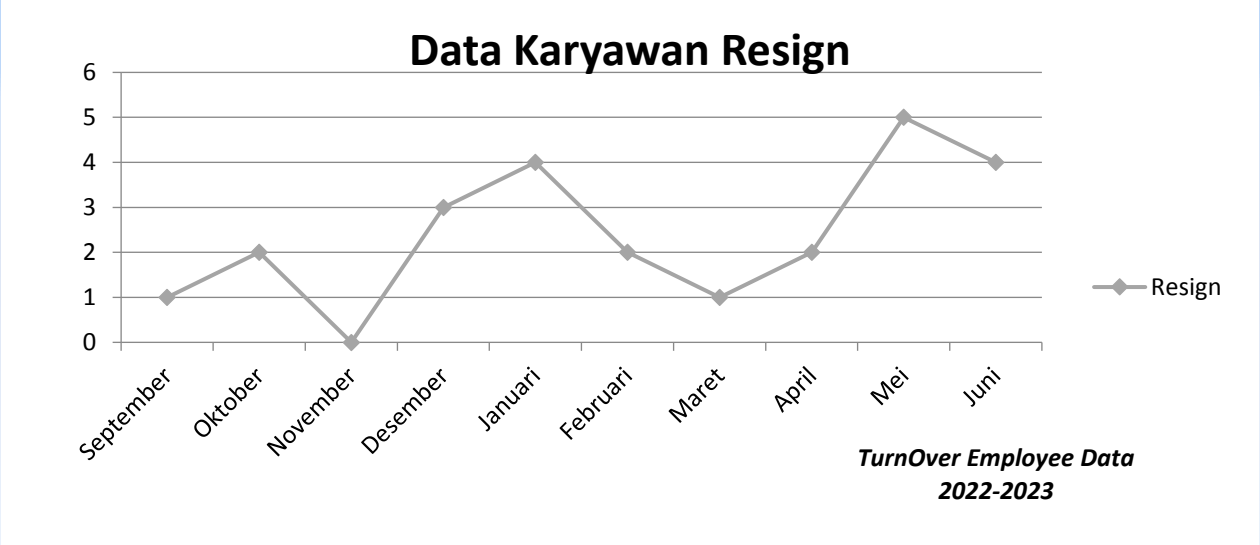
kalangan karyawan PT DIKA, khususnya di Yogyakarta. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengurangi risiko turnover.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Minat, Turnover

PENDAHULUAN

Menurut Lestari & Mujiati (2018) tingkat turnover merupakan salah satu jenis kompensasi karyawan yang didasarkan pada motivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Keinginan untuk berpindah atau keluar dari organisasi harus diakui sebagai komponen penting dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks kehidupan individu maupun dalam konteks sosial. Penting untuk diingat bahwa tingkat keinginan yang dimiliki seorang karyawan untuk berpindah akan disertai dengan suatu dampak yang signifikan baik bagi perusahaan maupun individu. Di antara perusahaan yang memiliki isu serta permasalahan terkait dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Turnover yang terjadi di PT Dika ini cukup memprihatinkan, Dimana PT Dika yang notabene adalah salah satu perusahaan outsorching yang besar bisa mengalami *turnover* disetiap bulannya. padahal dengan citra yang sudah dibangun sejak 2012, seharusnya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* dapat ditekan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT Dika) khususnya untuk site yogyakarta. Berdasarkan temuan observasi awal, peneliti menemukan bahwa ada beberapa karyawan yang sudah menyatakan keinginannya untuk berpindah atau keluar dari tempat bekerjanya. Data yang peneliti temukan disajikan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. *Turnover Employee Data*

Gambar 1 PT Dika memiliki permasalah dimana setiap bulannya terdapat karyawan yang mengajukan diri untuk berhenti. Hal ini didukung dengan hasil wawancara singkat peneliti

terhadap karyawan serta pimpinan (SPV dan HRD) yaitu dikarenakan pekerjaan *deskcolection,* Sales dan Tellemarketing merupakan pekerjaan yang berorientasi terhadap target pencapaian sehingga para karyawan harus mampu bekerja dibawah tekanan tinggi serta mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Orientasi target ini yang membuat banyak para karyawan menjadi merasa tertekan hingga berujung pada stress kerja.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak timbulnya *turnover intention* pada diri karyawan. Menurut Agus (2014) hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat sebanding dengan sejauh mana tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan. Semakin bertambahnya stress kerja dalam pekerjaan maka akan menimbulkan munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Selain faktor stres kerja yang memicu timbulnya *Turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Sedangkan jika kompensasi yang diberikan tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan atas pekerjaannya, baik finansial maupun non-finansial, dan jika perusahaan tidak mempunyai kemampuan untuk memberikan imbalan yang menjadi hak karyawan, maka karyawan terpaksa mencari pekerjaan lain. Karyawan akan terpaksa meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang kerja di perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih besar.

Peneliti juga melakukan Observasi kepada lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, lingkungan kerja fisik pada PT Dika sendiri dirasa sudah memenuhi kritreria. Namun, terdapat beberapa kekurangan, seperti fasilitas dapur/*pantry* belum terpenuhi, dengan demikian banyak dari karyawan tersebut terpaksa untuk keluar dari lingkungan perusahaan saat jam makan siang. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor pendukung karyawan disamping tekanan dan stress kerja melanda karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan lingkungan kerja untuk memastikan bahwa semua karyawannya mampu melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Apabila karyawan merasa senang dalam pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya pun akan lebih berkualitas. Selain itu, karyawan akan bahagia dan produktif dalam bekerja di perusahaan.

Berdasarkan ulasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan model penelitian job stress, kompensasi, dan *Turnover intention* dengan lingkungan kerja sebagai moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Stres Kerja terhadap Minat Turnover

Stres Kerja merupakan salah satu jenis gejala atau perasaan yang dapat muncul dalam kehidupan kerja seorang karyawan dan juga dapat menjadi dampak dalam suatu organisasi atau usaha yang akan memberikan keuntungan terhadap kinerja karyawan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya (Chaudhry, 2012). Menurut Hasibuan (2014), stres kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi umum seseorang. Menurut Yuda & Ardana (2017), Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya turnover intention yang ada pada diri karyawan.

Dalam penelitian Ihsan et al., (2018), Haholongan (2018), dan Sari & Rivai (2021) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap minat turnover. Sehingga berdasarkan bukti tersebut dapat dihipotesiskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap minat turnover.

Pengaruh Kompensasi terhadap Minat Turnover

Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa, "kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya". Penelitian dari Artiningrum & Satrya (2016) mengemukakan bahwa kepuasan gaji yang didapat karyawan dapat menurunkan tingkat turnover intention. Penelitian yang dilakukan oleh (Lauren, 2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat turnover.

Pengaruh Job Stresss terhadap Minat Turnover dengan Work Environment sebagai Variabel Moderasi

Dalam beberapa penelitian empiris telah dibuktikan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh tekanan kerja terhapda minat turnover. Dewi & Wibawa (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggikan berdampak pada turnover intention yang meningkat. Lingkungan pekerjaan fisik memberikan efek positif dari stres kerja yang tinggi terhadap turnover intention. Parvaiz et al., (2015) pun memberi bukti bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dengan turnover intention yang dimoderasi oleh lingkungan kerja fisik, bila pegawai mengalami stres kerja serta tak mempunyai mekanisme yang sesuai agar mengurangi stres kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisiknya. Sehingga berdasarkan bukti tersebut dapat dihipotesiskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap minat turnover yang dimoderasi oleh lingkungan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Minat Turnover dengan Work Environment sebagai Variabel Moderasi

Menurut Aarakit & Kimbugwe (2015), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap niat berpindah karyawan melalui hubungan kompensasi dengan kinerja. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang diidentifikasi oleh Khikmawati (2015) yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Selain itu, penelitian Arliansyah (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kompensasi dan niat berpindah secara negatif. Menurut Khikmawati (2015), terdapat faktor negatif lain yang signifikan mempengaruhi turnover, yaitu lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap niat untuk keluar (Putrianti et al., 2014). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunita & Putra (2015) yang menemukan bahwa turnover dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang pengumpulan datanya menggunakan survey dan kuesioner. Objek lapangan dari penelitian ini adalah di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Site Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023. Sehingga populasi dari penelitian inipun adalah semua karyawan yang bekerja di PT

Dika sendiri yang mencapai 2.553 orang per 31 maret 2023 yang terdiri dari seluruh karyawan tidak termasuk staff jajaran atas di seluruh indonesia namun dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian terfokus pada karyawan yang bekerja di site office Yogyakarta yang berjumlah 175 orang. Dari jumlah populasi tersebut, peneliti memutuskan untuk membulatkan sampel ini menjadi 70 orang.

70 responden tersebut mayoritas berjenis kelamin sebanyak 37 orang (52,8%) dengan rentan usia 18-25 tahun sebanyak 39 orang (55,7%) dengan masa kerja <3bulan yaitu sebanyak 41 karyawan (58,6%). Mayoritas dari mereka juga sudah menikah yang sudah menikah sebanyak 45 karyawan (64,3%) dengan pendapatan Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 sebanyak 44 karyawan dan pengeluaran Rp. 1.000.000 - Rp. 4.000.000 sebanyak 61 karyawan.

Penelitian ini melibatkan 3 variabel utama yang diteliti yang meliputi variabel bebas berupa Stres Kerja (X1) yang diukur dengan 6 sub indikator (Edison, 2017) dan Kompensasi (X2) yang diukur dengan 6 sub indicator (Edison, 2017). Variabel terikat berupa *Turnover Intention* (Y) yang diukur dengan 7 sub indicator (Mobley, 2017). Sedangkan variabel moderasi berupa lingkungan kerja (Z) yang diukur dengan 9 sub indicator (Sedarmayanti, 2017). Variabel-variabel tersebut akan diukur dengan teknik pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1 – 5 melalui kuesioner. Setelah data disebarkan dan dikumpulkan, peneliti menggunakan alat analisis yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk melakukan analisis regresi linier terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.812	2.305		5.125	.000		
	Stres Kerja	.005	.080	.004	.056	.000	.812	1.232
	Kompensasi Kerja	.284	.075	.274	3.763	.955	.764	1.309
	Lingkungan Kerja	.809	.109	.109	7.409	.000	.711	1.406

a. Dependent Variable: *minat turnover*

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 1 diperoleh variabel Stres Kerja (X1) nilai tolenrance 0.812 > 0,100 dan nilai VIF 1,232 < 10,00 maka pada variabel Stres Kerja (X1) tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Variabel Kompensasi Kerja (X2) diperoleh nilai tolenrance 0.764 > 0,100 dan nilai VIF 1,309 < 10,00 maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X2) tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Variabel Lingkungan Kerja (Z) diperoleh nilai tolenrance 0.711 > 0,100 dan nilai VIF 1,406 < 10,00 maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (Z) tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskidastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskidastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.304	1.298		7.941	.000
	Stres Kerja	-.033	.045	-.063	-.725	.470
	Kompensasi Kerja	-.091	.042	-.192	-2.142	.134
	Lingkungan Kerja	-.261	.061	-.394	-4.248	.072

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasarkan Tabel 2 uji heteroskedastisitas dengan uji glejser diperoleh nilai signifikansi variabel stres kerja (X1) 0,470, nilai signifikansi variable kompensasi kerja (X2) 0,134, dan nilai signifikansi variable lingkungan kerja (Z) 0,072. Karena nilai X1, X2, dan Z nilai signifikansi > 0,05, maka data tidak terjadi gejala heteroskidatisitas.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.51676033
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi 0,227. Karena nilai signifikansi 0,227 > 0,05, maka data berdistribusi dengan normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730[a]	.533	.521	2.54938	1.884

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasakan hasil uji autokorelasi Tabel 4 diperoleh nilai durbin-Watson adalah 1,884. Dasar untuk pengambilan keputusan uji autokorelasi Durbin Watson dimana Tidak ada gejala

autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du). Berdasar hasil analisis bantuan aplikasi *SPSS 20.0 for windows* didapat 1.884. du (1,7528) < Durbin Watson (1,884) < 4-du (2,2472). Karena nilai Durbin-Watson 1,884 terletak antara du sampai dengan (4-du) maka dapat diatikan bahwa data tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji R Square

Tabel 5. Koefisien Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate
1	.421	.177	.160	15.508
1	.463[a]	.215	.199	3.61781

a. Predictors. (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Simbol R melambangkan nilai dari koefisien. Nilai korelasi pada tabel diatas sebesar 0,421. Nilai tersebut dapat diartikan menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian masuk dalam kategori cukup. Tabel di atas juga memberikan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan *goodness of fit* model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel independen dan dependen. Nilai yang dihasilkan sebesar 17,7%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen X mempunyai pengaruh sebesar 17,7% terhadap variabel dependen Y.

Selanjutnya nilai korelasi pada tabel diatas juga sebesar 0,463. Nilai tersebut dapat diartikan menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian masuk dalam kategori cukup. Tabel di atas juga memberikan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan *goodness of fit* model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel independen dan dependen. Nilai yang diperoleh sebesar 21,5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen X mempunyai pengaruh sebesar 21,5% terhadap variabel dependen Y.

Uji Signifikansi

Tabel 6. Uji Nilai Signifikan Anova

Model	Sum of Squeares	df	Mean Square	F	Sig.
		Stres Kerja			
Regression	2483.885	1	2483.885	10,328	0,002
Residual	11543.635	70	240.492		
Total	14027.520	71			
		Kompensasi			
Regression	182.597	1	182.597	13,951	0,000[b]
Residual	687.518	70	13.089		
Total	850.113	71			

a. Dependent Variable: Minat Turnover

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Tabel uji signifikansi di atas digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi atau linearitas regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan nilai uji signifikansi (Sig), dengan syarat jika nilai Sig kurang dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel secara keseluruhan kurang dari 0,05. Dengan demikian, model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Uji Koefisien Regresi Sederhana

Tabel 7. Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coeffcients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stres Kerja					
1 (Constant)	29.409	31.799	.421	.925	.360
Stres Kerja	.748	.233		3.214	.002
Kompensasi					
1 (Constant)	9.481	4.400	.463	2.155	.036
Kompensasi	.438	.117		3.735	.000

a. Dependent Variable: Niatan Berpindah

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil perhitungan koefisien regresi sederhana menunjukkan koefisien konstanta stres kerja sebesar 29,409 dan koefisien variabel independen (X) sebesar 0,748. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 29,409 + 0,748X. Berdasarkan persamaan yang dihasilkan, nilai konstanta ditentukan sebesar 29,409. Secara matematis nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa meskipun stres kerja bernilai 0, maka niat berpindah mempunyai nilai sebesar 29,409. Nilai positif (0,784) pada koefisien regresi variabel independen (stres kerja) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (stres kerja) dengan variabel dependen (minat turnover) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja akan menghasilkan peningkatan turnover intention sebesar 0,748.

Perhitungan koefisien regresi sederhana untuk kompensasi menunjukkan koefisien konstanta sebesar 29,409 dan koefisien variabel independen (X) sebesar 0,748. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi Y=9.481+0.438X. Berdasarkan persamaan yang diberikan, nilai konstanta ditentukan sebesar 9,481. Secara matematis nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa meskipun stres kerja bernilai 0, maka niat berpindah mempunyai nilai sebesar 9,481. Nilai positif (0,438) pada koefisien regresi variabel independen (kompensasi kerja) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (kompensasi kerja) dengan variabel dependen (minat turnover) adalah positif, dimana setiap peningkatan satu satuan terhadap kompensasi variabel tersebut akan menghasilkan peningkatan turnover intention sebesar 0,438.

Uji Korelasi Stres Kerja terhadap Minat Turnover

Tabel 8. Hasil Korelasi Stres Kerja terhadap Niatan Berpindah

		Minat *Turnover*	**Stres Kerja**
Pearson Correlation	Minat *Turnover*	1.000	,421
	Stres Kerja	.421	1.000
Sig. (1-tailed)	Minat Turnover	.001	.001
	Stres Kerja		
N	Minat Turnover	70	70
	Stres Kerja	70	70
Pearson Correlation	Minat *Turnover*	1.000	,463
	Stres Kerja	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	Minat *Turnover*	.001	.001
	Stres Kerja		
N	Minat *Turnover*	70	70
	Stres Kerja	70	70

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kompensasi kerja (Y) karena koefisien korelasinya sebesar 0,421. Dari data diatas juga dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel stres kerja (X) dengan variabel Kompensasi Kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,463.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 9. Hasil Uji Analisis MRA

Model		**Unstandardizer Coefficients**		**Standardizer Coefficients**	**t**	**Sig**
		B	**Std Error**	**Beta**		
1	(Constant)	-71,856	12,475		-5,760	,000
	X1	5,709	,899	3.068	6,352	,000
	X2	1,962	,653	1,244	3,007	,004
	Z	5,652	,855	3,528	6,609	,000
	X1*Z	,343	,069	-4,285	-5,779	,000
	X2*Z	,084	,040	-1,188	-2,069	,043

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20.0 *for Windows* 2023

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa Berdasarkan table 4.22 diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara stress kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,000, karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel *Turnover intention*. Selain itu, berdasarkan tabel 9 diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kompensasi kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,043, karena nilai signifikansi 0,045 < 0,05 maka berkesimpulan bahwa

variabel lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel kompensasi kerja terhadap variabel *turnover intention.*

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (PT DIKA). Selain itu, lingkungan kerja juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara stres kerja dengan minat turnover, serta antara kompensasi kerja dan turnover intention. Hasil ini menegaskan bahwa pentingnya memperhatikan faktor lingkungan kerja dalam mengelola stres kerja dan memberikan kompensasi kerja guna mengurangi tingkat niat untuk pindah kerja di kalangan karyawan PT DIKA, khususnya di Yogyakarta. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengurangi risiko turnover.

DAFTAR PUSTAKA

Aarakit, S., & Kimbugwe, F. K. (2015). *Moderating Effect of Organizational Environment on Intrapreneurial Orientation and Firm Performance*.

Agus, P. (2014). *Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana.

Arliansyah, F. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.

Artiningrum, B., & Satrya, A. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, *14*(3), 337–352. https://doi.org/10.29259/JMBS.V14I3.3992

Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, *5*(3), 212–221. https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p212

Dewi, C. I. A. S. D., & Wibawa, I. M. A. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *5*(12), 248742. https://www.neliti.com/id/publications/248742/

Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi kedua*. Bandung. ALFABETA.

Haholongan, R. (2018). STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PERUSAHAAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *18*(1). https://doi.org/10.25124/JMI.V18I1.1260

Hasibuan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.

Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap

Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(2), 152–166. https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jim/article/view/1718

Khikmawati, R. (2015). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA DI PT CIRCLEKA INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Lauren, J. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN. *AGORA*, *5*(1).

Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(6), 3412–3441.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*. Salemba Empat.

Mobley, W. H. (2017). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PPM dan Bisnis.

Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & Aftabfarooqi, Y. (2015). Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, *4*, 52–63. www.ijbmi.org

Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *12*(2), 83606. https://www.neliti.com/id/publications/83606/

Sari, I. P., & Rivai, H. A. (2021). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL, STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Makro : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(1), 37–50. https://doi.org/10.53712/JMM.V6I1.1097

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.

Yuda, P. I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(10), 244381. https://www.neliti.com/id/publications/244381/

Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Journal Manajemen Unud*, *4*(5), 1166–1185.