

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES MANADO

Aknesia Marta Ceren Suoth¹, Greis Mike Sendow², Emilia Margareth Gunawan³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesia

carrensuoth@gmail.com, greis_sendow@gmail.com, emilia_gunawan@unsrat.ac.id

Abstrak

This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and work stress on employee turnover intention at PT Victory International Futures Manado. This research was motivated by the phenomenon of employee turnover within the company, making it necessary to examine the factors influencing employees' intention to leave the organization. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 54 employees of PT Victory International Futures Manado. A saturated sampling technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires, while the data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. The results of the study indicate that, partially, compensation and the work environment do not have a significant effect on turnover intention. In contrast, work stress has a positive and significant effect on turnover intention. Simultaneously, compensation, work environment, and work stress significantly affect turnover intention. The findings reveal that work stress is the most dominant factor influencing employees' turnover intention at PT Victory International Futures Manado, while compensation and the work environment are not the primary factors affecting employees' intention to leave the company. Based on these findings, the company is expected to pay greater attention to managing employees' work stress while continuing to improve its compensation system and work environment in order to reduce turnover intention and enhance employee retention.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Victory International Futures Manado. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan sehingga diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* pada PT Victory International Futures Manado, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengelolaan stres kerja karyawan, tanpa mengabaikan perbaikan sistem kompensasi dan lingkungan kerja, guna mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan keberlangsungan sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Selain dituntut meningkatkan kinerja, organisasi juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten. Salah satu isu dalam manajemen SDM adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunkan produktivitas, serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Mumu et al. (2021) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan faktor psikologis seperti *burnout* berkaitan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, Mohd-Shamsudin et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berperan dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain faktor psikologis, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Khan et al. (2021)

menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja, tekanan pekerjaan, dan imbalan yang diterima karyawan dapat berkaitan dengan keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja menjadi faktor yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan *turnover intention*.

Permasalahan tersebut menjadi relevan dalam industri jasa keuangan, termasuk perusahaan perdagangan berjangka, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kinerja dan pencapaian target. PT Victory International Futures Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan berjangka komoditi. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara profesional, berkomunikasi dengan baik, memenuhi target, dan bekerja dalam kondisi yang kompetitif. Karakteristik tersebut menjadikan pengelolaan SDM penting, khususnya dalam mempertahankan stabilitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak Human Resource Development (HRD) PT Victory International Futures Manado, diketahui bahwa jumlah karyawan aktif sebanyak 54 orang yang tersebar pada berbagai bagian, yaitu manajemen, HRD, administrasi, accounting, dealing, operasional, office boy, sopir, media, dan marketing. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena berbagai alasan, antara lain kompensasi yang dianggap belum sesuai harapan, tekanan pekerjaan dan tuntutan pencapaian target, komunikasi dengan atasan, serta keinginan untuk mengembangkan usaha pribadi. Data internal perusahaan juga menunjukkan adanya turnover aktual secara berkelanjutan selama tahun 2024-2025, dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 1-3 orang pada setiap periode dua bulan. Fenomena tersebut menunjukkan adanya permasalahan retensi karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang belum konsisten. Afriany et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, Pramono et al. menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sementara kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Belzara dan Waluyo (2024) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai konsistensi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada konteks perusahaan perdagangan berjangka. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut secara simultan pada seluruh karyawan PT Victory International Futures Manado, sehingga dapat memberikan bukti empiris pada konteks organisasi dengan karakteristik pekerjaan berbasis target. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Victory International Futures Manado, baik secara parsial maupun simultan.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja dapat memengaruhi turnover intention, tetapi hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Hasanah et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan Putri dan Anisa (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Mangumbahang et al. (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap turnover intention. Namun, Misbakhudin et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai konsistensi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention.

Secara teoritis, hubungan kompensasi dengan turnover intention dapat dijelaskan melalui Equity Theory, yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Ketidakseimbangan yang dirasakan dapat mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, Job Demands-Resources (JD-R) Model menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya sumber daya kerja dapat meningkatkan tekanan dan stres, yang pada akhirnya dapat mendorong turnover intention.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan karakteristik pekerjaan pada PT Victory International Futures Manado yang menerapkan sistem kerja berbasis target dan insentif, penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada seluruh karyawan perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Victory International Futures Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 responden.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3) sebagai variabel independen, dan turnover intention (Y) sebagai variabel dependen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum pengujian regresi. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F. Struktur analisis tersebut sesuai dengan metode

penelitian yang digunakan dalam skripsi.

Penelitian dilaksanakan pada PT Victory International Futures Manado dengan menjadikan seluruh karyawan sebagai unit analisis. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel memungkinkan penelitian memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja dengan *turnover intention* pada seluruh karyawan perusahaan.

Penulis harus menguraikan teknik analisis data secara jelas dan sistematis agar penelitian dapat direplikasi oleh peneliti lain. Analisis data dapat berupa analisis statistik, analisis isi, analisis tematik, analisis wacana, atau teknik analisis lain yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Perangkat lunak yang digunakan dalam proses analisis, apabila ada, sebaiknya disebutkan. Bagian metode penelitian hanya menjelaskan prosedur penelitian dan tidak diperkenankan memuat hasil analisis maupun pembahasan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 54 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention serta pengaruh ketiganya secara simultan.

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan turnover intention memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,268 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Selanjutnya, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,672 - 0,239X_1 + 0,185X_2 + 0,696X_3$$

Berdasarkan hasil pengujian parsial, kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -1,633 dengan signifikansi $0,109 > 0,05$. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,344 dengan signifikansi $0,185 > 0,05$ sehingga lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sementara itu, stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,894 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,672	-	1,902	0,063	-
Kompensasi	-0,239	-0,227	-1,633	0,109	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja	0,185	0,189	1,344	0,185	Tidak signifikan
Stres Kerja	0,696	0,643	5,894	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2026.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,312 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 42,5% variasi turnover intention, sedangkan 57,5% variasi lainnya tidak dijelaskan oleh variabel yang terdapat dalam model penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai
R	0,652
R Square	0,425
Adjusted R Square	0,390
F hitung	12,312
Sig. F	0,000

Sumber: Hasil olah data, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dirangkum bahwa H1 ditolak, H2 ditolak, H3 diterima, dan H4 diterima. Dengan demikian, stres kerja menjadi satu-satunya variabel yang terbukti berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention, sedangkan ketiga variabel secara simultan terbukti berpengaruh terhadap turnover intention.

4. 2 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -1,633 dan nilai signifikansi sebesar $0,109 > 0,05$. Koefisien regresi sebesar -0,239 menunjukkan arah hubungan negatif, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, peningkatan kompensasi belum dapat dinyatakan secara empiris sebagai faktor yang menurunkan turnover intention pada objek penelitian ini.

Secara deskriptif, kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 13,6481. Indikator pembayaran gaji tepat waktu memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,54, sedangkan kesesuaian gaji dengan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,30. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kompensasi yang diterima.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Equity Theory yang menekankan bahwa karyawan mengevaluasi keadilan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima. Dalam konteks perusahaan, kompensasi tidak hanya dipersepsikan berdasarkan besarnya pendapatan, tetapi juga berdasarkan kesesuaian imbalan dengan kontribusi dan pencapaian pekerjaan. Oleh karena itu, ketika sistem kompensasi masih dipersepsikan dapat diterima oleh karyawan, kompensasi belum tentu menjadi alasan utama munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winarti et al. (2025) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, hasil ini berbeda dengan Afridzal et al. (2023) dan Muslighin et al. (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sistem pemberian kompensasi, serta kondisi organisasi pada masing-masing objek penelitian.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor yang terbukti secara signifikan memengaruhi turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai t hitung sebesar 1,344 dengan signifikansi sebesar $0,185 > 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention ditolak. Koefisien regresi sebesar 0,185 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi karena tidak signifikan, arah tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja menyebabkan peningkatan turnover intention.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 14,4630. Indikator kenyamanan lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,57, sedangkan hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja masing-masing memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kondisi lingkungan kerja perusahaan.

Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu penjelasan mengapa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja yang telah dipersepsikan cukup baik dapat berfungsi sebagai kondisi pendukung dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan sebagian besar responden juga perlu dipertimbangkan. Sebanyak 32 dari 54 responden berasal dari Manager Marketing dan Marketing. Pekerjaan pada bagian tersebut memiliki tuntutan untuk memperoleh calon nasabah, melakukan presentasi, melakukan tindak lanjut terhadap prospek, membangun hubungan dengan calon investor, dan mencapai target perusahaan. Dengan karakteristik tersebut, tekanan yang dirasakan karyawan dapat lebih berkaitan dengan tuntutan pekerjaan daripada kondisi lingkungan kerja secara fisik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jannah dan Laili (2024) serta Hasteti, Pompeng, dan Marampa (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Winarti et al. (2025) yang menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik responden, jenis pekerjaan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing objek penelitian.

Dengan demikian, lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang terbukti secara signifikan memengaruhi turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado. Meskipun demikian, kondisi lingkungan kerja yang kondusif tetap perlu dipertahankan karena dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai t hitung sebesar 5,894 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Koefisien regresi sebesar 0,696 menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula turnover intention karyawan.

Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 12,6296. Berdasarkan analisis indikator, pernyataan mengenai target pekerjaan yang menimbulkan tekanan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,37. Sementara itu, indikator mengenai konflik dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,94. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan dalam pencapaian target merupakan aspek stres kerja yang paling menonjol dalam persepsi responden.

Hasil tersebut dapat dipahami melalui Job Demands-Resources (JD-R) Theory. Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, karyawan lebih rentan mengalami stres dan pada akhirnya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks PT Victory International Futures Manado, tekanan target menjadi aspek yang menonjol karena sebagian besar responden berasal dari bagian Manager Marketing dan Marketing. Karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada pencapaian target, pencarian nasabah, presentasi, follow-up, serta evaluasi kinerja dapat meningkatkan tuntutan psikologis yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tekanan yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin besar pula kemungkinan munculnya turnover intention.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Jannah dan Laili (2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, khususnya pada pekerjaan yang memiliki tekanan pencapaian target.

Selain signifikan, stres kerja memiliki nilai Standardized Beta sebesar 0,643, lebih besar dibandingkan kompensasi sebesar -0,227 dan lingkungan kerja sebesar 0,189. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi relatif paling kuat dalam model penelitian ini. Temuan ini menjadi kontribusi penting penelitian karena menunjukkan bahwa pada konteks PT Victory International Futures Manado, tekanan dan tuntutan pekerjaan merupakan aspek yang lebih kuat hubungannya dengan turnover intention dibandingkan kompensasi dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan stres kerja melalui evaluasi target, pengaturan beban kerja, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian dukungan kepada karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai F hitung sebesar 12,312 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena yang tidak hanya berkaitan dengan satu aspek pekerjaan. Meskipun kompensasi dan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh secara parsial, kedua variabel tersebut tetap menjadi bagian dari kondisi pekerjaan yang bersama-sama dengan stres kerja berkontribusi terhadap variasi turnover intention.

Nilai R Square sebesar 0,425 menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 42,5% variasi turnover intention. Sementara itu, sebesar 57,5% variasi turnover intention tidak dijelaskan oleh variabel yang terdapat dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang dapat berhubungan dengan turnover intention.

Dalam model penelitian ini, stres kerja memiliki kontribusi relatif paling kuat berdasarkan nilai

Standardized Beta sebesar 0,643. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan turnover intention pada PT Victory International Futures Manado tidak cukup hanya dilakukan melalui pemberian kompensasi atau penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga perlu memperhatikan tuntutan pekerjaan dan tingkat tekanan yang dirasakan karyawan.

Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa turnover intention merupakan fenomena yang kompleks dan dapat berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan maupun organisasi. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif dengan memberikan perhatian lebih besar terhadap pengendalian stres kerja, tanpa mengabaikan keberlanjutan sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang telah berjalan.

Kontribusi dan Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada temuan empiris mengenai kondisi turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado dengan menguji kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan pola yang spesifik, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada target, tekanan kerja dapat menjadi faktor yang lebih penting dalam menjelaskan turnover intention dibandingkan faktor kompensasi maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai faktor yang berkaitan dengan turnover intention pada konteks perusahaan perdagangan berjangka, khususnya PT Victory International Futures Manado.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan dasar bagi perusahaan untuk memprioritaskan strategi pengelolaan stres kerja, terutama melalui evaluasi target dan beban kerja, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian dukungan kerja yang memadai. Sementara itu, sistem kompensasi dan lingkungan kerja tetap perlu dipertahankan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Victory International Futures Manado, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun arah hubungan kompensasi terhadap turnover intention menunjukkan hubungan negatif, hasil tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang menentukan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga kondisi lingkungan kerja dalam penelitian ini belum terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan yang berkaitan dengan tuntutan pencapaian target menjadi salah satu aspek yang menonjol dalam stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT Victory International Futures Manado, pengelolaan tekanan dan tuntutan pekerjaan menjadi aspek penting dalam upaya mengurangi turnover intention.

Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan tersebut menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai aspek pekerjaan, meskipun secara parsial hanya stres kerja yang terbukti berpengaruh signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi

pada kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan pencapaian target, stres kerja memiliki peranan yang lebih kuat dalam menjelaskan turnover intention dibandingkan kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Victory International Futures Manado disarankan untuk lebih memprioritaskan pengelolaan stres kerja melalui evaluasi target dan beban kerja, peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta pemberian dukungan yang memadai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang telah berjalan juga perlu dipertahankan dan dievaluasi secara berkala. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat menjelaskan turnover intention, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, atau pengembangan karier, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agesti, R., & Suratman, M. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada karyawan telemarketing Bank BPRKS KCP Wastukencana. *Journal of Economics, Management and Social Science*. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.6824>
- [2] Afridzal, D., et al. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Bogor. *Economics, Social and Management Business Journal*. <https://doi.org/10.58812/esmb.v3i03.554>
- [3] Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- [4] Afriliani S, L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Telkom Witel Bekasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 513-520. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17168598>
- [5] Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- [6] Dessler, G. (2024). *Human Resource Management (17th ed.)*. New York: Pearson Education.
- [7] Hasanah, U., Handayani, Y. I., & Dahliani, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT Hoki Marine Corp di Banyuwangi). *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v3i1.686>
- [8] Irawati, M. A., Hartarini, Y. M., Khayatun, S., & Ahmi, A. (2024). The impact of employee job satisfaction on dynamic capability: The mediating role of turnover intention. *Journal of Management Development*.
- [9] John W. Creswell. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- [10] Jannah, A. N., & Laili, C. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus karyawan Departemen Ring 102 PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk). *Frame* <https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7407>
- [11] Khan, A., Khan, M. A., & Ali, S. (2021). The impact of compensation and job stress on turnover intention. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1206>
- [12] Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- [13] Misbakhudin, A., et al. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Inovasi (JMKI)*. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i1.4592>
- [14] Muslighin, F., Karimudin, Y., Cahyadi, A., Margareth, Y., & Zunaidah. (2025). The effect of workload, compensation, and work stress on turnover intention in domestic worker placement agencies (Case Study at PT Bakti Perdana Balayudha). *International Journal of Economics Accounting and Management*, 2(2), 138-147. <https://doi.org/10.60076/ijeam.v2i2.1447>
- [15] Mumu, A. J., Rahman, M. M., & Haque, M. R. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict literature. *Applied Nursing Research*, 58, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- [16] Mohd-Shamsudin, F., Ismail, H. N., & Al-Mamun, A. (2024). The impact of job stress on employee behavior and performance. *Journal of Asian Economics*, 92, 101538.

<https://doi.org/10.1016/j.asieco.2024.101538>

- [17] Mobley, W. H. (2011). Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. Ponengoh, A. M. B., Palandeng, I. D., & Lumantow, R. Y. (2025). Pengaruh penempatan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal EMBA: Jurnal 103 Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 13(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/59969>
- [18] Putri, A. E., Kusuma, H. W., & Irawan. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi penjualan di PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. Jurnal Manajemen. Putri, C. I. A. V. N., Kurniawan, I. P. H., Suryawan, T. G. A. W. K., & Perdana, I. G. P. (2025). The influence of compensation, job satisfaction, and work environment on turnover intention at Dharma Kerti Tabanan Hospital. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v11i1.1528
- [19] Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, 12(2), 194-205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- [20] PT Victory International Futures. (2025). Sosialisasi VIF Derivatif 2025. Dokumen internal perusahaan.
- [21] Rifki, et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Proaksi. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>
- [22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- [23] Sedarmayanti. (2022). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [24] Souhoka, S. (2024). The effect of work environment, compensation and work stress on turnover intention at PT Bank Modern Express Ambon Branch. Journal of Economic and Business.
- [25] Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [26] Syafrida Hafni Sahir. (2022). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- [27] Winarti, et al. (2025). The effect of work environment and compensation on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i1-28>