PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO

Halim Nugroho *¹

Asih Handayani ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: halimnugroho0411@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo dengan jenis pengambilan sampel, yaitu quota sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (uji ketepatan model) dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo dengan p -value = $0,002 < 0,05$, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo dengan p -value = $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo dengan p -value = $0,016 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan turnover intention

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, work stress, and compensation on turnover intention of production employees of PT Solo Kawistara Garmindo. Data collection in this study used questionnaires distributed to respondents. The sample in this study was 67 production employees of PT Solo Kawistara Garmindo with the type of sampling, namely quota sampling. The analysis methods used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test (model accuracy test) and determination coefficient test (R^2). The results of the t-test of the study showed that the work environment had a significant effect on turnover intention of production employees of PT Solo Kawistara Garmindo with p -value = $0.002 < 0.05$, work stress had a significant effect on turnover intention of production employees of PT Solo Kawistara Garmindo with p -value = $0.000 < 0.05$ and compensation had a significant effect on turnover intention of production employees of PT Solo Kawistara Garmindo with p -value = $0.016 < 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan-perusahaan dalam era globalisasi saat ini semakin tinggi, sehingga setiap perusahaan dituntut lebih responsif agar dapat bertahan terus dan selalu berkembang. Dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi, semakin mendorong perusahaan untuk berlomba-lomba memperoleh keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Karena tidak dapat dipungkiri lagi, bahwa tanpa sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan. Sehingga sumber daya manusia merupakan peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Handayani dan Sarwono (2023) Sumber daya manusia (SDM) ialah aspek utama di suatu struktur perusahaan.

Salah satu masalah yang dianggap serius yang dihadapi perusahaan pada bidang sumber daya manusia adalah permasalahan *turnover*, karena permasalahan ini berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi. *Turnover* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015:629). Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai kondisi yang penting dalam kehidupan berorganisasi,

mengingat bahwa keinginan karyawan berpindah memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Hal ini menjadi perhatian utama perusahaan karena karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan.

PT. Solo Kawistara Garmindo Merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang garmen dan berorientasi ekspor ke beberapa negara eropa. Berdasarkan data *turnover* dari PT Solo Kawistara Garmindo tersebut menunjukkan bahwa total karyawan yang keluar pada tahun 2024 yang keluar sebanyak 207 karyawan dan yang masuk sebanyak 418 karyawan. Jika dilihat dari data tersebut jumlah karyawan yang keluar masuk mengalami fluktuasi setiap bulannya dan tidak dapat dipastikan. Juga jika dilihat dari total in out karyawan, terjadi perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam periode satu tahun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat beklrja, fasilitas, kebelrsilhan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Putri Aulia Al Fatah, 2024). Pada ummnya lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan dan juga bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja hingga dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dibiarkan terus menerus dalam kondisi tidak baik, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada karyawan sekaligus menjadi hambatan dalam bekerja. Bila pegawai merasa tidak nyaman dan tidak aman nantinya akan menimbulkan rasa cemas dalam bekerja serta fasilitas yang tidak memadai akan menimbulkan rasa tidak betah dalam bekerja yang akibatnya akan menimbulkan *Turnover intention* pegawai (Salehah et al., 2022). Berdasarkan hasil obeservasi pada PT Solo Kawistara Garmindo, masalah pada lingkungan kerja yaitu tata ruang terbatas sehingga kurang nyaman, hal ini tentu saja menjadi salah satu penyebab *turnover intention*. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja agar tetap baik dan nyaman guna mempertahankan karyawan sebagai asset perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nursalimah & Oktafien, 2023) dan (Kristin et al., 2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan menurut (Mangumbahang et al., 2023) dan (Ernawati et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, stres kerja menjadi faktor penting dalam menentukan niat karyawan untuk berpindah kerja. Menurut (Nursalimah & Oktafien, 2023) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja. Kondisi stres dapat menimbulkan emosi yang berlebihan pada karyawan, sehingga dapat menkan pikiran positif karyawan selamat bekerja dan mempengaruhi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat menyebabkan kepekaan reaksi pekerjaan, berkurangnya spontanitas dan kreativitas. Stres kerja menyebabkan seseorang mengalami kelelahan mental dan kelelahan fisik, tingkat stres yang tinggi berbanding lurus dengan *turnover intention*. Masalah stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan karena stres yang dialami karyawan dapat menimbulkan kerugian yang cukup diperhitungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi pada PT Solo Kawistara Garmindo menunjukkan bahwa salah satu penyebab stress yaitu tuntutan produksi yang tinggi. Stres kerja yang berlebihan dapat menjadi beban dan merusak kesejahteraan fisik dan mental apabila tidak dikelola dengan baik. Apabila stres dibiarkan dalam sebuah perusahaan maka akan memberikan dampak kurang baik. Dalam waktu dekat akan dapat menurunkan motivasi untuk bekerja dan berujung pada buruknya kinerja karyawan. Dalam jangka panjang karyawan akan merasa tidak tahan karena stres kerja dalam waktu yang lama, hal ini dapat berdampak pada kondisi psikis yang kurang baik dan bisa saja memutuskan keluar dari perusahaan dengan harapan mendapatkan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi stres kerja (Ulinnuha & Muhlison, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nursalimah & Oktafien, 2023); (Ulinuha & Muhlison, 2025) dan (Mangumbahang et al., 2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Syahria & Sari, 2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut (Fatah et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Enny, 2019) kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi bukan hanya sekedar gaji, tetapi juga mencakup imbalan lainnya yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan.

Berdasarkan observasi pada PT Solo Kawistara Garmindo, pemberian kompensasi diberikan dalam jangka 2 minggu, tentunya hal ini harus dilakukan dengan adil dan sesuai waktu yang disepakati. Kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi juga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kompensasi secara adil akan cenderung termotivasi dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil dapat membuat demotivasi dan bahkan menyebabkan *turnover intention*. Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi rendahnya *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peran yang krusial dalam dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.. Penelitian yang dilakukan oleh (Fatah et al., 2024); (Salehah et al., 2022) dan (Saputra et al., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Putri, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam berkenaan dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Solo Kawistara Garmindo dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO”.

METODE

Jenis peneliian ini merupakan penelitian survey pada karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Alasan objek ini dipilih dengan mempertimbangkan permasalahan yang menarik untuk dikaji. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT Solo Kawistara Garmindo dan jawaban responden yang dikuantitatifkan dengan skala likert. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Solo Kawistara Garmindo bagian produksi sebanyak 195 orang. Jumlah sampel yang dipakai berjumlah 67 karyawan produksi PT Solo Kawistara Garmindo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 1. Hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Item Kuesioner	ρ-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------------------	----------	------------

X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas variabel Stres Kerja (X₂)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X₂)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item item pernyataan variabel stres kerja valid.

Uji validitas variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X₂)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kompensasi valid.

Uji validitas variabel turnover intention (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel turnover intention (Y)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------------------------	----------	------------

Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value)= $0,000 < 0,05$, maka semua item pernyataan variabel *turnover intention* valid.

Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,903	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,888	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,747	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,800	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) = 0,903, stres kerja (X_2) = 0,888, kompensasi (X_3) = 0,747 dan *turnover intention* (Y) = 0,800 memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, yaitu $> 0,60$, maka dikatakan reliabel. Kuesioner yang digunakan tersebut sudah stabil dan lolos uji reliabilitas.

Hasil uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.763	2.627			1.813	.075		
lingkungan kerja (X1)	.313	.094	.388		3.319	.002	.489	2.047
stres kerja (X2)	.428	.113	.443		3.773	.000	.485	2.062
kompensasi (X3)	-.243	.098	-.205		-2.472	.016	.969	1.032

a. Dependent Variable: INTENTION TO APPLY (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,489, X2 (stres kerja) = 0,485, dan X3 (kompensasi) = 0,969 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (lingkungan kerja) = 2,074, X2 (stres kerja) = 2,062 dan X3 (kompensasi) = 1,032 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji Autokorelasi

Runs Test
Unstandardized Residual

Test Value ^a	-0.06455
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	37
Z	.618
Asymp. Sig. (2-tailed)	.537

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,537 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Hasil uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70284033
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.051
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.884
	99% Confidence Lower Bound	.875
	Interval Upper Bound	.892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2025

Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	1.378		.862	.392
	Lingkungan Kerja	.014	.043	.237	.814
	Stress Kerja	-.003	-.009	-.048	.962
	Kompensasi	.020	.043	.338	.736

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,814, X2 (stres kerja) = 0,962, dan X3 (kompensasi) = 0,736 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.763	2.627		1.813	.075
	lingkungan kerja	.313	.094	.388	3.319	.002
	stres kerja	.428	.113	.443	3.773	.000
	kompensasi	-.243	.098	-.205	-2.472	.016

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 4,763 + 0,313 X1 + 0,428 X2 - 0,243 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a = 4,763 (positif) artinya jika variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (stres kerja) dan X3 (kompensasi) konstan maka Y (*turnover intention*) adalah positif.

b₁ = 0,313 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya jika lingkungan kerja meningkat (semakin baik) maka Y (*turnover intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (stres kerja) dan X3 (kompensasi) konstan/tetap.

b₂ = 0,428 stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya jika stres kerja meningkat maka Y (*turnover intention*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X3 (kompensasi) konstan/tetap.

b₃ = -0,243 kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya jika kompensasi meningkat maka Y (*turnover intention*) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (stres kerja) konstan/tetap..

Hasil uji t

Tabel 11. Hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.763	2.627		1.813	.075
	lingkungan kerja	.313	.094	.388	3.319	.002
	stres kerja	.428	.113	.443	3.773	.000
	kompensasi	-.243	.098	-.205	-2.472	.016

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber : Data primer diolah, 2025

- 1) Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Solo Kawistara Garmino terbukti kebenarannya.

- 2) Hasil uji t variabel stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Solo Kawistara Garmino terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t variabel kompensasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Solo Kawistara Garmino terbukti kebenarannya

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.877	3	221.292	28.915	.000 ^b
	Residual	482.153	63	7.653		
	Total	1146.030	66			

a. Dependent Variable: *turnover intention*

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F, bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 28,915 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (stres kerja) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (*turnover intention*).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.559	2.76645

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X3), lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,559. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (lingkungan kerja), X2 (stres kerja) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (*turnover intention*) sebesar 55,9%. Sisanya ($100\% - 55,9\%$) = 44,1 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan *work life balance*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT. Solo Kawistara Garmino.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT. Solo Kawistara Garmino.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi

PT. Solo Kawistara Garmindo.

Saran

1. PT Solo Kawistara Garmindo sebaiknya semakin memperhatikan kebisingan ruang sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
2. PT Solo Kawistara Garmindo sebaiknya selalu tidak mengedepankan tuntutan antar pribadi sehingga karyawan tidak akan merasa keberhasilan pegawai lain selalu menjadi pesaing kinerjanya.
3. PT Solo Kawistara Garmindo sebaiknya tetap selalu menjaga agar gaji yang diterima selalu sesuai dengan jumlah dan waktu yang disepakati.
4. Karyawan bagian produksi PT Solo Kawistara Garmindo sebaiknya tetap selalu menjaga agar karyawan tidak mempunyai keinginan untuk keluar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention*. *Menara Ilmu*, XIV(02), 130–145.
- Andini Naibaho, T. C., Nelwan, O. S., Ch Raintung, M., 2024. Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. the Influence of Providing Incentives, Work Environment, Job Insecurity and Work Culture on Employee Turnover Intention At Pt. Pulau Lemon Manokwari, West Papua. *932 Jurnal EMBA*, 12(1), 932–942.
- Apriliani, K. N. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap karyawan generasi z pt samick indonesia*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Ernawati, F. Y. Novandalina, A. and Majid, U. A. 2022. "Affect of Job Satisfaction, Work Stress, and Work Environment on Potential *Turnover intention* of Operator Level Employees At Pt. Prima Sejati Sejahtera 3." *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)* 6(1):264.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumber DAYA Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Handayani, A., dan Sarwono, A. E. (2023). Pengembangan Keunggulan Kompetitif sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 16(2), 137–146.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannani, Jannah, Mu'alimin. 2021. "Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 6(3): 14–27.
- Kristin, D. Marlina, E. dan Lawita, N. F. 2022. "Data Karyawan *Turnover* PT . Alfaria Trijaya 2020." *Economics, Accounting and Business* 2(1).
- Mangumbahang, Clairine Angiriella Anestesy, Rita Tarore, and Indrie Palandeng. 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):1510–19.
- Nursalimah, D. and Oktafien, O. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6(5):3224–36

- Putri Aulia Al Fatah, Nafra Mahulauw, M. Rizky Sunandar, Rianti Setyawasih. 2024. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* karyawan Pada Pt. Andiarta Muzizat." *Jurnal Manilfelst Vol. 04No 01*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Salehah, A. Harini, S. dan Sudarijati. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Effect of Work Environment and Compesation on *Turnover intention*." *Jurnal Visionida* 8(1):113–30.
- Samsuni. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JEBIMAN: Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 1(3), 187-193
- Saputra, E. K. Zainiyah, Abriyoso O, and Rizki, M. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(2):1491.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta: Bandung
- Syahria, Y. dan Sari, D. P. 2023. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri)." *Journal of Rural and Development*.
- Ulinuha, dan Muhlison. 2025. "The Influence of Work Family Conflict, Job Stres and Work Environment on *Turnover intention* Among Garment Employes At PT Apac Inti Corpora." *International Journal Of Management Finance* 2(3):36–50.
- Waskito, M., Putri, A, R. (2021) *Pengaruh Kompensasi dan Kpuasan Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo*, In Jurnal Economic Bussiness (Vol. 4 No. 1 - Desember 2021).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.