

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, WORK PRESSURE, DAN JOB STRESS  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. VICTORY  
INTERNATIONAL FUTURES MANADO**

*THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION, WORK PRESSURE, AND JOB STRESS ON  
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES MANADO*

Oleh:

**Debora Glorya Pakasi<sup>1</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**

**Shinta Jeanete Camelia Wangke<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[deborapakasi062@student.unsrat.ac.id](mailto:deborapakasi062@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.co](mailto:christoffelkojo@gmail.co)

<sup>3</sup>[shintawangke@unsrat.ac.id](mailto:shintawangke@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, work pressure, dan job stress terhadap turnover intention pada karyawan PT. Victory International Futures Manado. Permasalahan turnover intention menjadi isu penting bagi perusahaan karena dapat memengaruhi stabilitas operasional dan keberlangsungan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, work pressure dan job stress berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memberikan kompensasi finansial yang adil dan kompetitif, serta mengelola tekanan kerja dan stres kerja karyawan agar turnover intention dapat diminimalisasi.

**Kata Kunci:** Kompensasi Finansial, Work Pressure, Job Stress, Turnover Intention.

**Abstract:** This study aims to examine the effect of financial compensation, work pressure, and job stress on turnover intention among employees of PT. Victory International Futures Manado. Turnover intention has become a critical issue for companies as it may affect operational stability and organizational sustainability. This research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the influence of each independent variable on turnover intention. The results indicate that financial compensation has a negative effect on turnover intention, meaning that better compensation reduces employees' intention to leave the company. On the other hand, work pressure and job stress have a positive effect on turnover intention, implying that the higher the work pressure and job stress experienced by employees, the greater their tendency to resign from the company. These findings highlight the importance of providing fair and competitive financial compensation, as well as managing work pressure and job stress, in order to minimize turnover intention within the organization.

**Keywords:** Financial Compensation, Work Pressure, Job Stress, Turnover Intention.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap fungsi-fungsi yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan.

*Turnover Intention* atau tingkat pergantian karyawan merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap stabilitas operasional dan biaya perusahaan, serta memengaruhi kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada konsumen. *Turnover Intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan saat ini ke perusahaan lain. Jika hal ini terjadi, karyawan akan secara otomatis meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari perusahaan baru (Naibaho et al. 2024).

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berupa uang atau tidak, yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu, disebut kompensasi finansial. Kompensasi finansial dapat berupa uang atau lainnya, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Apabila seorang karyawan telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk suatu organisasi, mereka akan dibayar atau dihargai untuk usaha mereka. Jika seorang karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil karena beban kerja yang lebih besar daripada karyawan lain, mereka mungkin merasa tidak betah dan mempertimbangkan untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Namun, jika mereka menerima gaji yang sama dan tidak memiliki cara untuk menyelesaikan masalah tersebut, mereka mungkin berpikir untuk berhenti (Andari et al. 2024).

*Work Pressure* atau Tekanan kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan mereka, yang mengubah psikologi manusia sehingga mereka tidak dapat melakukan fungsi normal mereka. Karena perusahaan tidak boleh memberikan tekanan kerja yang berlebihan kepada pekerja mereka, mereka harus selalu memastikan bahwa mereka tidak mengalami stress kerja. Dengan demikian, tingkat turnover intention akan terpengaruh. Tentu saja, perusahaan akan berusaha untuk menghindari tingkat turnover intention yang berlebihan karena hal itu sangat merugikan bagi organisasi (Nurdianto et al. 2021).

*Job Stress* atau Stress kerja merupakan kondisi tekanan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi fisik. Apabila kondisi stress ini terjadi secara berkesinambungan, keinginan karyawan untuk pergi semakin kuat. Stress kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti mengalami masalah rumah tangga, pekerjaan, perlakuan tidak adil, budaya perusahaan, dan kurangnya dukungan. Stress kerja juga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Basori et al. 2023).

PT. Victory Internasional Futures Manado sebagai salah satu perusahaan broker terkemuka di kota Manado, menghadapi tantangan turnover intention. Tingginya tingkat turnover karyawan menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menekan angka turnover tersebut.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pemberian Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Victory International Futures Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Work Pressure terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Victory International Futures Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Job Stress terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Victory International Manado.
4. Untuk mengetahui apakah pemberian Kompensasi Finansial, Work Pressure, dan Job Stress berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Victory International Futures Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention*

*Turnover* adalah istilah yang mengacu pada ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun karena pindah ke perusahaan lain. Sedangkan *intention* atau niat, adalah keinginan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

### Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah imbalan berupa uang atau nilai ekonomi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka. Semua kompensasi, termasuk gaji pokok, pembayaran atas kinerja, kontribusi, kompetensi, keterampilan, atau layanan, skema finansial, dan keuntungan, termasuk kompensasi finansial, dihitung dari total kompensasi (Hertina et al. 2023:118).

**Work Pressure**

*Work Pressure* adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Zainal & Anhar, 2023).

**Job Stress**

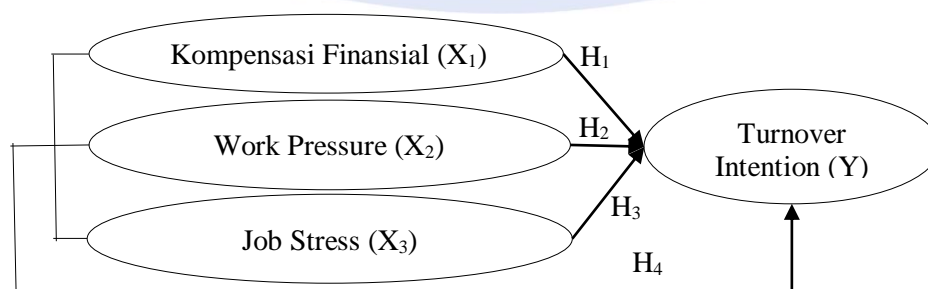
Pengertian Stres Kerja menurut Franz & Hoimgren (2019), stres kerja adalah semua masalah mental yang dialami seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pengaruh di tempat kerja, ambiguitas dan konflik organisasi, tuntutan dan komitmen individu, dan gangguan kerja terhadap waktu senggang adalah beberapa tanda stres kerja. Sebaliknya, stres kerja didefinisikan sebagai situasi dinamis di mana seseorang menghadapi kemungkinan, tuntutan, atau bahkan sumber daya yang terkait dengan tujuan mereka, dengan konsekuensi yang dianggap tidak dapat diprediksi tetapi penting.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Manopo, Trang, & Saerang (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Jumlah sampel yang digunakan adalah 58 Responden. Hasil menunjukkan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention. Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, sedangkan Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Penelitian Nurdianto & Pratama (2021) bertujuan untuk menjawab pengaruh tekanan kerja, ketidakamanan kerja dan favoritisme tempat kerja terhadap turnover intention dengan taqwa sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala interval 1-10 kepada 127 pekerja PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Favoritisme tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Tekanan kerja, ketidakamanan kerja dan favoritisme tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Taqwa dapat memoderasi pengaruh tekanan kerja terhadap turnover intention, Taqwa dapat memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap turnover intention. Taqwa dapat memoderasi pengaruh favoritisme tempat kerja terhadap turnover intention.

Penelitian Ramadani & Suryalena (2024) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial dan work life balance terhadap turnover intention karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Data penelitian didapat berdasarkan kuesioner yang dibagikan pada karyawan lapangan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. Pengambilan sampel penelitian ialah sejumlah 94 responden. Menurut hasil analisis, parsial kompensasi finansial menghadirkan pengaruh terhadap turnover intention karyawan, work life balance menghadirkan pengaruh terhadap turnover intention karyawan, dan secara simultan baik variabel kompensasi finansial dan work life balance menghadirkan pengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.

**Model Penelitian**

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

*Sumber: Kajian teori, 2025*

**Hipotesis Penelitian**

H1: Menyatakan bahwa Kompensasi Finansial diduga berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention*



H2: *Work Pressure* diduga berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention*

H3: *Job Stress* diduga berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention*

H4: Kompensasi Finansial, *Work Pressure*, dan *Job Stress* diduga berpengaruh terhadap terhadap *Turnover Intention*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktural, sistematis dan akurat. Menurut Hutahaean (2023), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode investigasi ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap suatu variabel. Dalam prosesnya, penelitian ini berfokus pada analisis komponen-komponen yang terkandung di dalam variabel tersebut, serta mengidentifikasi fenomena dan hubungan yang ada.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victory International Futures Manado yang pada saat ini berjumlah 105 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 105 orang.

### Jenis Data dan Sumber

Data primer merupakan informasi yang didapatkan langsung dari sumber utama, yaitu responden atau objek yang sedang menjadi fokus penelitian. Dalam studi ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan perusahaan.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, informasi, atau keterangan yang dibutuhkan, peneliti menerapkan metode pengumpulan data melalui wawancara dan distribusi kuesioner. Wawancara dilakukan guna memperoleh gambaran awal serta menggali informasi lebih mendalam terkait objek penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan untuk menghimpun data primer dari responden, yakni karyawan PT. Victory International Futures Manado, terkait variabel-variabel yang akan diteliti.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Finansial adalah imbalan berupa uang atau nilai ekonomi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan mereka.	1. Besaran gaji 2. Insentif 3. Bonus
<i>Work Pressure</i> (X2)	<i>Work Pressure</i> adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki	1. Beban kerja berlebih 2. Tenggat waktu yang ketat 3. Konflik dengan rekan kerja atau atasan
<i>Job Stress</i> (X3)	Stres kerja adalah semua masalah mental yang dialami seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.	1. Tidak mengetahui tugas pekerjaan 2. Konflik selama bekerja 3. Waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> atau niat untuk keluar adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya	1. Berpikir untuk keluar 2. Mencari Alternatif Pekerjaan 3. Niat untuk Mengundurkan Diri

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, faktor yang menentukan seberapa sah atau valid suatu instrumen adalah validitasnya. Hal ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana alat ukur, seperti kuesioner atau tes, dapat memberikan hasil yang valid, sesuai dengan apa yang seharusnya

diukur dalam penelitian. Sedangkan reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran ketika dilakukan pengulangan. Artinya, jika pengukuran dilakukan berkali-kali dengan menggunakan instrumen yang sama, hasil yang diperoleh harus tetap stabil dan tidak bervariasi secara signifikan

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas.**

Uji normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah distribusi nilai residu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah model yang menghasilkan residu yang terdistribusi secara normal, karena ini menunjukkan bahwa prediksi model tersebut memiliki kesalahan yang acak dan tidak terstruktur, sehingga validitas dan ketepatan estimasi model dapat dipertahankan (Vikaliana et al., 2022).

#### **2. Uji Multikolinearitas.**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu kuat atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika terdapat korelasi yang sangat erat di antara variabel-variabel bebas, hal ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memisahkan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Akibatnya, hal tersebut dapat mengganggu akurasi dan keandalan hasil analisis, karena model menjadi kurang mampu mengidentifikasi kontribusi setiap variabel independen secara tepat (Vikaliana et al., 2022).

#### **3. Uji Heteroskedastisitas.**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan kesamaan varians residual di seluruh rentang pengamatan, yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residualnya tidak konstan dan menunjukkan pola tertentu, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan hasil analisis (Vikaliana et al., 2022).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen atau bila jumlah variabel independennya memiliki 2 atau lebih. Berikut adalah persamaan regresi untuk tiga variabel independen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

- Y : Turnover Intention
- a : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> : Kompensasi Finansial
- X<sub>2</sub> : Work Pressure
- X<sub>3</sub> : Job Stress

### **Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Uji korelasi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan simultan antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Nilai korelasi berganda biasanya dilambangkan dengan R, dan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan kolektif antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Baidowi et al., 2024).

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen dalam regresi. Ini juga menunjukkan seberapa baik korelasi antara kedua variabel dapat diandalkan untuk membuat prediksi, dan seberapa jauh proporsi variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model yang dibangun (Baidowi et al., 2024).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T dan Uji F**

Uji-t digunakan untuk menentukan apakah koefisien regresi signifikan secara statistik, yang berarti bahwa variabel independen yang diuji benar-benar memiliki hubungan yang relevan dan signifikan dengan variabel

dependen dalam model regresi yang dianalisis (Baidowi et al., 2024).

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dibangun dapat secara komprehensif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Baidowi et al., 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian  
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0.631	0.195	Valid	0.085	Reliabel
	X1.2	0.594		Valid		
	X1.3	0.555		Valid		
Work Pressure (X2)	X2.1	0.643	0.195	Valid	0.131	Reliabel
	X2.2	0.611		Valid		
	X2.3	0.558		Valid		
Job Stress (X3)	X3.1	0.666	0.195	Valid	0.135	Reliabel
	X3.2	0.584		Valid		
	X3.3	0.567		Valid		
Turnover Intention (Y)	Y1	0.802	0.195	Valid	0.797	Reliabel
	Y2	0.869		Valid		
	Y3	0,862		Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti, dan dinyatakan *reliable*.

Pengujian Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a, d</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03145140
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.035
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>a</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.424
	99% Confidence Interval Lower Bound	.411
	Upper Bound	.437

- 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 299883525.
- Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual yang tidak terstandarisasi (*unstandardized residual*) untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi menyebar secara normal. Berdasarkan hasil output, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar

0,424, yang keduanya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Selain itu, nilai mean residual adalah 0,000 dan standar deviasi sebesar 3,118, menunjukkan distribusi yang seimbang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

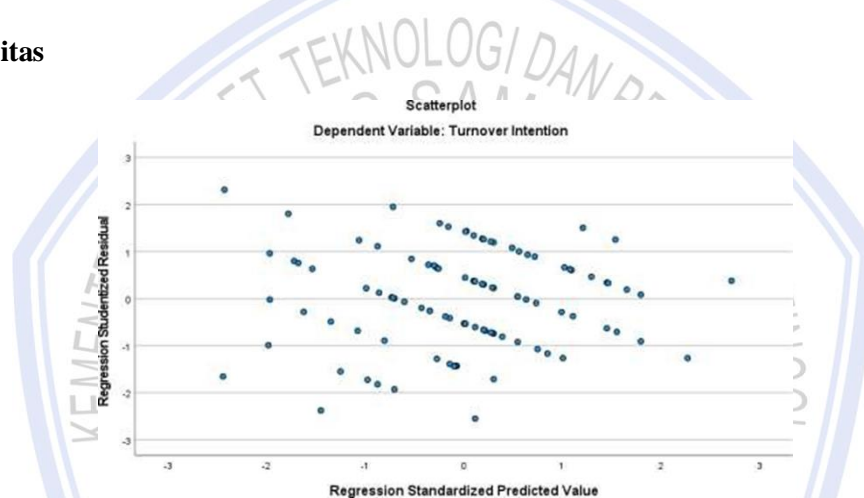
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial	0.991	1.010	Non Multikolinearitas
Work Pressure	0.994	1.006	Non Multikolinearitas
Job Stress	0.993	1.007	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, bisa dilihat bahwa semua variabel X memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut tidak saling memengaruhi secara linear secara berlebihan dan dapat digunakan secara simultan dalam model regresi, sehingga model yang dihasilkan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan pengamatan pada grafik, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa varians residual konstan di seluruh rentang prediktor, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Liner Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.400	1.635		.245	.807
	Kompensasi Finansial	-.342	.075	-.365	-4.555	.000
	Work Pressure	.276	.072	.308	3.843	.000
	Job Stress	.353	.077	.368	4.597	.000

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5, persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0.400 - 0.342X_1 + 0.276X_2 + 0.353X_3$$



1. Konstanta ( $\alpha$ ): Nilai 0.400 menunjukkan tingkat dasar *Turnover Intention* ketika ketiga variabel independen tidak berpengaruh.
2. Koefisien Kompensasi Finansial: 0.342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi Finansial maka akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0.342, artinya, semakin tinggi kompensasi finansial, maka kecenderungan turnover intention akan menurun.
3. Koefisien *Work Pressure*: 0.276 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work Pressure*, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0.276, yang berarti semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
4. Koefisien *Job Stress*: 0.353 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Job Stress* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0.353. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan.

### Kolerasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji R dan R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.338	1.04666

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7, menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0.598 atau sebesar 59,8% Dari output tersebut diperoleh koefesien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.357 atau 35.7% yang artinya bahwa pengaruh variabel independen Kompensasi Finansial (X1), Work Pressure (X2) dan Job Stress (X3) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 35,7% sementara sisanya 64.3% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.489	3	20.496	18.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.645	101	1.095		
	Total	172.133	104			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, *Work Pressure*, *Job Stress*

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 18.710 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dan F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2.866 (df1 = 3, df2 = 36). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi Finansial, *Work Pressure*, dan *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Hasil Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 5, diperoleh hasil analisis parsial melalui uji t menunjukkan bahwa

1. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t hitung sebesar 4.555 lebih besar dari t tabel  $\pm 2.028$ , dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan bahwa “Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” diterima.
2. *Work Pressure* secara parsial juga berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t hitung sebesar 3.843 lebih besar dari t tabel  $\pm 2.028$ , dan tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “*Work Pressure* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” diterima.
3. *Job Stress* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t hitung sebesar 4.597 lebih besar dari t tabel  $\pm 2.018$ , dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 yang menyatakan bahwa “*Job Stress* berpengaruh positif



dan signifikan terhadap *Turnover Intention*” diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Gani et al. (2022) dimana Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Kompensasi yang memadai dan tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih lama dan tetap loyal terhadap perusahaan. Kompensasi sendiri merupakan bentuk penghargaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan secara adil dan layak sebagai imbalan atas kontribusi karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi, dan untuk mempertahankannya, kompensasi berfungsi sebagai cerminan dari nilai atas pekerjaan yang dilakukan.

### **Pengaruh Work Pressure terhadap Turnover Intention**

Hasil uji t menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan kerja yang terlalu tinggi, seperti target yang berat atau tenggat waktu yang ketat, dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik sehingga memicu keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan beban kerja yang proporsional dan sistem dukungan kerja yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lontoh et al. (2022) dimana Work Pressure memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Dalam aspek kondisi kerja, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan fasilitas yang memadai sesuai kebutuhan karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan menurun. Selain itu, apabila penetapan target disesuaikan dengan pembagian tugas yang proporsional dan pemanfaatan waktu kerja diperhatikan oleh atasan, maka karyawan dapat mencapai target tanpa merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan.

### **Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil analisis, stres kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres yang bersumber dari tekanan internal perusahaan, hubungan kerja yang buruk, atau tekanan target yang tinggi, dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan dan pada akhirnya mendorong mereka untuk mengundurkan diri. Perusahaan harus peka terhadap sumber stres di tempat kerja dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan mental karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Basori et al. (2023) dimana Job Stress memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan semakin meningkat pula untuk mengundurkan diri. Kemungkinan karyawan mengundurkan diri meningkat seiring dengan tingkat stres yang mereka alami. Pihak perusahaan diharapkan memberikan dukungan moral kepada karyawannya agar merasa bahwa perusahaan peduli mengenai perasaan yang sedang dihadapi seperti memberikan pujian dan penghargaan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial, Work Pressure, dan Job Stress berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention**

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen Kompensasi Finansial, Work Pressure, dan Job Stress—mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, kombinasi dari faktor ekonomi dan psikologis di tempat kerja sangat menentukan tingkat kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Ketika gaji yang diterima dirasa tidak sesuai dengan usaha yang diberikan, karyawan cenderung merasa tidak puas dan mempertimbangkan untuk resign. Demikian pula, tekanan kerja yang terlalu besar bisa menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun emosional, sehingga memicu keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat. Kondisi stres yang berkepanjangan juga turut memperburuk kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keputusan mereka untuk meninggalkan tempat kerja.

**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
2. Tekanan Kerja (*Work Pressure*) juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.
3. Stres Kerja (*Job Stress*) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Kondisi kerja yang menimbulkan stres berkepanjangan dapat mendorong karyawan untuk berhenti bekerja.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen (Kompensasi Finansial, Work Pressure, dan Job Stress) berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Model ini mampu menjelaskan sekitar 35,7% variasi dalam niat keluar karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dari segi kompensasi finansial maupun kondisi kerja. Sistem kompensasi perlu disesuaikan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan agar menumbuhkan rasa adil dan puas dalam diri karyawan.
2. Investor sebaiknya tidak hanya melihat kinerja keuangan perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya.
3. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambah cakupan variabel yang dapat memengaruhi Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi. Selain itu, pengembangan model analisis dengan pendekatan kuantitatif lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau metode campuran (mixed methods) juga bisa digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andari, M. R., Siregar, L. D., & Farla, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(3), 638-645. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2284>
- Baidowi., Wahidaturrahmi., Kertiyani, N. M. I., & Wulandari, N. P. (2024). *Statistika Dasar Teori Dan Praktik*. Semarang: P4I.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132-3142. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/938>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://journalstkipppgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/444>
- Hertina, D., Sarjono, H., Hidayat, A. C., Badruddin, S., Junaidi, W., Hadiyat, Y., Judijanto, L., Indrawati, N. S., Suharyanto, S., & Susanto, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lontoh, D. F., Worang, F. G., & Tumewu, F. J. (2022). The Effect of Work Pressure and Affective Commitment on Turnover Intention at PT. Artaboga Cemerlang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 912-922. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43901>

- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861>
- Naibaho, T. C. A., Nelwan, O. S., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity dan Budaya Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 932-942. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/54577>
- Nurdianto, W., & Pratama, A. A. N. (2021). Pengaruh Work Pressure, Job Insecurity Dan Workplace Favouritism Terhadap Turnover Intention Dengan Taqwa Sebagai Variabel Pemoderasi. *Journal Of Management And Digital Business*, 1(2), 73–89. <http://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb/article/view/80>
- Ramadani, T. I., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. *ECo-Buss*, 7(2), 1010–1024. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/1605>
- Vikaliana, R. (2022). *Ragam Penelitian dengan SPSS*. Sukoharjo: Tahta Media Group.

