

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada PT. Sukses Ekspor Indonesia)

Muhammad Faris Musyaffa^{1*}, Mochammad Mansur²

^{1*,2} Universitas Pancasila, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: 1121210022@univpancasila.ac.id^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sukses Ekspor Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sukses Ekspor Indonesia yang berjumlah 37 responden dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai mampu menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengelola stres kerja secara lebih efektif, meningkatkan sistem kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna menekan tingkat turnover intention karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Turnover Intention.

Abstract. This study aims to analyze the effect of job stress, compensation, and work environment on turnover intention among employees of PT. Sukses Ekspor Indonesia. The study employs a quantitative approach using a causal method. Data were collected through the distribution of questionnaires to all employees of PT. Sukses Ekspor Indonesia, totaling 37 respondents, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 27 as the analytical tool. The results indicate that job stress has a positive and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of job stress experienced by employees, the greater their tendency to leave the company. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention, indicating that fair and adequate compensation can reduce employees' intention to leave the company. In addition, the work environment also has a negative and significant effect on turnover intention. Based on these findings, companies are expected to manage job stress more effectively, improve compensation systems, and create a more conducive work environment to reduce employees' turnover intention.

Keywords: Job Stress; Compensation; Work Environment; Turnover Intention.

Pendahuluan

Menghadapi era global saat ini, di mana persaingan semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Di tangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia mencakup serangkaian tindakan dalam hal penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Masalah dalam departemen sumber daya manusia merupakan hal yang kompleks bagi organisasi dibandingkan dengan departemen lainnya. Secara global, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, dan meningkatnya tuntutan bisnis yang kompetitif. Fenomena ini menimbulkan tekanan tambahan terhadap tenaga kerja, terutama dalam hal adaptasi terhadap perubahan yang cepat dan tuntutan hasil yang tinggi. *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2021 menyatakan bahwa stres kerja telah menjadi "epidemi global" karena menyumbang peningkatan gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja.

Selain itu, perusahaan multinasional menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas akibat meningkatnya mobilitas tenaga kerja profesional. *Turnover intention* menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia global karena berdampak langsung pada kontinuitas operasional, budaya kerja, dan biaya strategis organisasi. Di Indonesia, tekanan terhadap karyawan turut dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya, ekonomi, dan regulasi ketenagakerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir, pergeseran pola kerja menuju sistem *hybrid* atau *remote* akibat pandemi COVID-19 juga membawa dampak tersendiri terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan dihadapkan pada batasan waktu kerja yang kabur dan ekspektasi hasil yang lebih tinggi, yang turut memicu stres kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di banyak perusahaan di Indonesia masih menghadapi tantangan seperti

keterbatasan fasilitas kerja, komunikasi yang kurang efektif antar divisi, serta lemahnya sistem penghargaan. Fenomena ini mendorong tingginya tingkat *turnover intention*, terutama di sektor-sektor padat karya dan teknologi yang sangat bergantung pada tenaga kerja muda dan terampil. Fenomena generasi milenial dan Gen Z yang kini mendominasi angkatan kerja juga turut mewarnai dinamika *turnover intention* di Indonesia. Generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, lingkungan yang suportif, serta kesempatan pengembangan diri. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, mereka cenderung lebih cepat mengambil keputusan untuk berpindah kerja. Survei yang dilakukan oleh *Urbanhire* pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 65% karyawan dari generasi muda di Indonesia mempertimbangkan resign dalam waktu satu tahun karena merasa lingkungan kerja tidak mendukung kesejahteraan mental dan pengembangan karier mereka. Dalam dunia kerja yang kompetitif, tekanan untuk mencapai target perusahaan sering kali menjadi sumber stres bagi karyawan. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan PT. Sukses Ekspor Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor serta edukasi kepada masyarakat terkait tata cara ekspor impor.

Karyawan, khususnya yang berada di bagian head office, dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, beban tanggung jawab yang besar, serta ritme kerja yang cepat untuk memenuhi standar layanan dan kepuasan pelanggan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja, terutama ketika tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik dan dukungan organisasi yang memadai. Stres yang berlangsung dalam jangka panjang tanpa penanganan yang tepat tidak hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention*. Meskipun PT. Sukses Ekspor Indonesia telah membangun sistem kerja yang profesional, masih terdapat tantangan seperti komunikasi yang belum optimal antar bagian, ketidakjelasan struktur organisasi dalam beberapa fungsi, serta kurangnya fasilitas pendukung kerja yang

memadai. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dan tidak didukung oleh lingkungan kerja, hal ini dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan kecenderungan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Fenomena ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan, karena tingginya *turnover intention* dapat mengganggu kontinuitas kerja, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menghambat pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengelola aset manusia dalam organisasi dengan cara yang paling efisien dan efektif. Menurut Dessler (2020), manajemen SDM mencakup semua aktivitas yang berhubungan dengan perolehan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan, sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Pentingnya manajemen SDM dalam sebuah perusahaan tidak dapat diabaikan, karena karyawan adalah sumber daya terpenting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Ulrich (2021) menekankan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya berfokus pada fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam perencanaan dan pengembangan organisasi.

Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi tingkat stres kerja, dan meminimalkan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, agar dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Stres kerja adalah kondisi psikologis yang dialami oleh individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya untuk mengatasi, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan fisik dan emosional. Menurut Robbins dan Judge (2021), stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, serta berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja. Menurut survei *Work and Well-being* yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (APA) pada tahun 2021, survei tersebut menemukan bahwa

59% karyawan melaporkan dampak negatif stres kerja terhadap kehidupan mereka, yang memengaruhi keputusan mereka untuk mempertimbangkan perubahan pekerjaan. Stres ini sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang tidak realistis, serta kurangnya peluang untuk pengembangan karir. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Dewi dan Sari (2022), lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti kebersihan, kenyamanan, dukungan sosial, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Soekotjo dan Lestari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk, baik dari sisi fisik seperti ventilasi yang buruk, kurangnya pencahayaan, atau alat kerja yang tidak ergonomis, maupun non-fisik seperti konflik interpersonal atau kurangnya kerja sama tim, dapat merusak semangat kerja dan meningkatkan niat berpindah kerja.

Sementara itu, studi Mc Cartney *et al.* (2022) menemukan bahwa dalam industri perhotelan, aspek-aspek seperti dukungan perusahaan dan hubungan antar karyawan menjadi prediktor utama *turnover intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat pergantian. Turnover karyawan telah menjadi isu krusial yang banyak diperhatikan oleh berbagai perusahaan di seluruh dunia, terutama di Indonesia, di mana tingkat persaingan bisnis semakin ketat dan tuntutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan terus meningkat. Data dari *Work Institute* (2023) mengungkapkan bahwa tingkat turnover karyawan global terus meningkat dari tahun ke tahun, dengan alasan utama meliputi stres kerja, konflik dengan rekan kerja atau atasan, serta lingkungan kerja yang tidak suportif. Data menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di Indonesia cukup signifikan. Menurut laporan dari Asosiasi Perusahaan Indonesia, pada tahun 2023, tingkat turnover di sektor swasta mencapai 18,4%, sementara sektor publik

mencatat tingkat turnover sebesar 12,7%. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), sektor jasa dan manufaktur mengalami tingkat tertinggi, terutama di kalangan karyawan muda atau generasi milenial dan Gen Z. *Turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Tett dan Meyer (2021), *turnover intention* sering kali dipicu oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, stres, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Memahami *turnover intention* sangat penting, karena niat ini dapat menjadi indikator awal dari *turnover* aktual, yang dapat mengakibatkan kerugian signifikan bagi perusahaan dalam hal biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain stres kerja dan lingkungan kerja, faktor kompensasi juga menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya, merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2021), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan serta rasa dihargai, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Namun, apabila kompensasi dianggap tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak kompetitif dibandingkan standar industri, hal ini dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan *turnover intention*. Banyak perusahaan di Indonesia, termasuk perusahaan berskala menengah seperti PT. Sukses Ekspor Indonesia, menghadapi tantangan dalam menyediakan kompensasi yang proporsional akibat tekanan biaya operasional yang tinggi. Ketidakseimbangan ini dapat menjadi pemicu utama bagi karyawan, terutama generasi muda yang sensitif terhadap keadilan sistem penghargaan, untuk mempertimbangkan peluang kerja yang menawarkan kompensasi lebih baik. Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan, termasuk PT. Sukses Ekspor Indonesia, yang disebabkan oleh berbagai faktor, terutama stres kerja dan

kondisi lingkungan kerja. Tingginya tingkat *turnover intention* yang tercatat di Indonesia menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Sukses Ekspor Indonesia”.

Metodologi Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, perlu adanya cara atau teknik yang digunakan untuk meneliti fenomena. Metodologi penelitian bertujuan memandu penelitian agar dapat memecahkan fenomena tersebut sehingga penelitian dapat dikatakan sebagai penelitian yang nyata dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah penelitian. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian dan fenomena yang diambil peneliti, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kategori yang digunakan ialah kausal atau meneliti hubungan sebab akibat. Jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka berdasarkan pernyataan dalam kuesioner, di mana hasilnya akan diolah dalam proses statistik guna menguji apakah hipotesis peneliti benar atau tidak. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, sedangkan kausal untuk menguji apakah terjalin hubungan sebab akibat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Setelah melakukan berbagai pengujian secara statistika menggunakan *SPSS* versi 27, akan dilakukan beberapa pembahasan mengenai hipotesis yang dirumuskan sebelumnya untuk mengonfirmasi hipotesis dan hasil analisis yang didapat sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Sukses Ekspor Indonesia. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini mencerminkan bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan, sehingga mereka mulai mempertimbangkan opsi untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi mereka. Stres kerja yang tinggi sering kali berasal dari beban kerja berlebihan, tekanan untuk mencapai target, atau kondisi kerja yang penuh ketidakpastian. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan rasa frustrasi. Ketika stres menjadi terlalu intens, karyawan dapat merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak lagi mendukung, sehingga *turnover intention* meningkat secara signifikan. Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis karyawan. Mereka yang mengalami stres cenderung kehilangan rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tekanan kerja dengan kebutuhan pribadi dapat memunculkan perasaan terjebak, sehingga keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dipandang sebagai solusi terbaik bagi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Wibowo, Ruspitasari, dan Handoko (2024), serta Wulandari, Meutia, dan Dewi (2023), yang menemukan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian mereka menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan menyebabkan ketidakpuasan, berkurangnya komitmen, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya memicu niat untuk berhenti. Namun, penelitian ini juga berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Thalib, Ridwanuloh, dan Hidayah (2021), yang menunjukkan bahwa meskipun stres kerja dapat memengaruhi *turnover intention*, dukungan sosial dan kebijakan manajerial yang baik dapat

mengurangi dampak negatif stres terhadap keputusan untuk keluar. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya faktor organisasi dan faktor eksternal dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil temuan ini, disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Faktor lain yang turut berperan adalah perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, yang jika tidak terpenuhi, bisa meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Meskipun karyawan merasa percaya diri dalam menjalankan tugas, ketidakseimbangan antara tekanan pekerjaan dan dukungan yang diterima dapat memperburuk stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi niat mereka untuk keluar dari organisasi. Temuan ini juga memberikan wawasan bagi perusahaan untuk lebih fokus pada pengelolaan stres di tempat kerja. Langkah-langkah seperti memberikan dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, atau menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan dapat menjadi cara efektif untuk mengurangi stres kerja sekaligus *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Sukses Ekspor Indonesia. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin kecil kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Temuan ini mencerminkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, karena kompensasi dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, mampu memberikan rasa aman secara finansial bagi karyawan. Ketika kebutuhan ekonomi karyawan dapat terpenuhi dengan baik, mereka cenderung merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Kondisi ini membuat karyawan menilai bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, sehingga keinginan untuk mencari

pekerjaan di tempat lain menjadi berkurang. Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi dan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan sebanding dengan imbalan yang diterima. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, kekecewaan, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dkk. (2023), Hidayati (2021), serta Setiawan & Tan (2021), ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari dkk. (2023), Wulandari dkk. (2023), dan Thalib dkk. (2021) mendapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor strategis dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil, kompetitif, dan transparan agar mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Upaya seperti evaluasi berkala terhadap struktur gaji, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penyediaan tunjangan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dapat menjadi langkah efektif untuk menurunkan *turnover intention* dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Sukses Ekspor Indonesia. Hal ini berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang positif mencakup kondisi fisik yang mendukung, seperti ruang

kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang menyenangkan. Selain itu, hubungan yang harmonis antara karyawan, adanya komunikasi yang baik, dan dukungan dari atasan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan menurun secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk sering kali menjadi pemicu utama *turnover intention*. Faktor seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, konflik antar karyawan, atau kurangnya apresiasi dari manajemen dapat menimbulkan ketidakpuasan. Dengan hasil pengujian ini, dapat dipahami bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja bukan hanya memberikan dampak positif pada kenyamanan karyawan, tetapi juga secara langsung mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja yang berharga. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian dari Setiawan dan Tan (2021), serta Aditya, Muslih, dan Meilina (2023), yang mengungkapkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang buruk berpotensi meningkatkan *turnover intention*, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang buruk dan kurangnya peluang karir juga memiliki dampak yang lebih signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukanlah satu-satunya faktor penentu *turnover intention*, melainkan harus dipertimbangkan dalam konteks yang lebih luas, termasuk faktor organisasi dan individu lainnya, yang dapat berfungsi sebagai mediator atau moderator dari pengaruh tersebut.

Namun, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangumbahang, Taroreh, dan Palandeng (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. Secara keseluruhan, perusahaan perlu menjadikan temuan ini sebagai dasar untuk memperbaiki atau mempertahankan lingkungan kerja yang baik. Dengan menciptakan ruang kerja yang ergonomis, membangun hubungan yang positif di antara karyawan, dan memberikan perhatian pada kebutuhan individu, PT. Sukses Ekspor Indonesia dapat menekan *turnover intention*.

Langkah ini tidak hanya bermanfaat untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga mendukung produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hubungan yang baik dengan rekan kerja juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis, yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Penerapan kebijakan perusahaan yang adil serta pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja turut memperkuat rasa kepercayaan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk keluar. Keterlibatan dalam lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, berperan penting dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa integrasi manajemen proyek dengan pengembangan teknologi antena memiliki peran yang signifikan dalam mendukung sistem energi berkelanjutan. Penerapan prinsip-prinsip manajemen proyek yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dalam perencanaan, pengendalian, dan implementasi teknologi baru, khususnya antena, yang berkontribusi pada penguatan infrastruktur energi terbarukan. Sebagaimana dijelaskan oleh Prasetyo (2020), keberhasilan proyek teknologi sangat bergantung pada kualitas manajemen yang efektif dalam mengelola keterbatasan sumber daya, waktu, dan biaya. Di sisi lain, teknologi antena terus berkembang dengan fokus pada peningkatan efisiensi energi dan pengurangan dampak lingkungan. Penelitian Nugroho & Santosa (2021) menekankan bahwa inovasi antena berperforma tinggi tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga dapat diintegrasikan dengan sistem energi berbasis IoT untuk meningkatkan efektivitas pemantauan energi. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek teknis antena dapat memberikan kontribusi langsung terhadap keberlanjutan energi. Literatur juga menyoroti pentingnya sistem energi terbarukan yang terintegrasi dengan teknologi cerdas. Studi Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa pemanfaatan energi terbarukan dalam skala besar memerlukan sistem kontrol yang akurat dan stabil, salah

satunya melalui teknologi antena yang dapat mendukung transmisi data secara efisien. Temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa antena tidak hanya berperan dalam komunikasi, tetapi juga dalam menjaga keberlanjutan sistem energi. Integrasi antara berbagai disiplin ilmu dalam pengembangan teknologi ini menunjukkan perlunya pendekatan multidisipliner. Menurut Fitriani (2020), keberhasilan pengembangan sistem energi berkelanjutan membutuhkan kolaborasi antara aspek teknis, manajerial, dan lingkungan. Literatur menekankan bahwa keterpaduan antara manajemen proyek dan teknologi antena bukan sekadar pilihan, melainkan suatu kebutuhan strategis dalam mewujudkan energi berkelanjutan. Meskipun demikian, tantangan tetap ada. Penelitian Susanto (2021) mengidentifikasi bahwa hambatan utama dalam penerapan teknologi ini terletak pada keterbatasan pendanaan dan kesiapan sumber daya manusia untuk mengadopsi teknologi baru. Dalam hal ini, peran manajemen proyek menjadi krusial untuk menjembatani kesenjangan antara visi inovasi teknologi dan keterbatasan yang ada di lapangan. Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara manajemen proyek, teknologi antena, dan energi berkelanjutan merupakan suatu pendekatan holistik yang menjanjikan. Diskusi ini menunjukkan bahwa masih terdapat peluang besar untuk memperdalam riset mengenai kolaborasi multidisipliner, khususnya dalam penerapan antena *energy harvesting* yang dikelola melalui kerangka kerja manajemen proyek yang terukur.

Kesimpulan

Kesimpulan dirumuskan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dengan tujuan memberikan gambaran ringkas atas temuan utama yang mendukung tujuan penelitian mengenai analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukses Ekspor Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana tingkat stres yang dirasakan karyawan terkait dengan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target dapat mempengaruhi niat

mereka untuk keluar dari perusahaan. Meskipun sebagian karyawan merasa tidak tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menggunakan metode kerja yang efektif, stres tetap muncul ketika dukungan emosional dari rekan kerja atau atasan tidak cukup untuk mengurangi beban yang dirasakan. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik dan sesuai mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan tepat waktu, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan, membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan, sehingga mereka cenderung bertahan dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Terakhir, lingkungan kerja juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, di mana lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan suhu udara yang sejuk membuat karyawan merasa lebih betah dan produktif.

Daftar Pustaka

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis dampak stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39-54.
- Asosiasi Perusahaan Indonesia. (2023). *Laporan tahunan 2023 tentang tingkat turnover karyawan di Indonesia*. Jakarta: Asosiasi Perusahaan Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik tingkat turnover berdasarkan sektor jasa dan manufaktur tahun 2023*. Jakarta: BPS.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, F., & Sari, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-134.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention (studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Elmi, F. (2018). *Telisik manajemen sumber daya manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media.
- Ferdinand, A. (2017). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2019). *Employee retention and turnover: Why employees stay or leave*. Routledge.
- Hardani, A., Suryani, N., Azzahro, F., Utami, D. F., Farida, L., & Fardani, R. A. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Priyatno, D. (2021). *Belajar olah data statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *SPSS untuk penelitian: Proses analisis data, interpretasi hasil dan pemecahan masalah*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Ulrich, D. (2016). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Review Press.
- Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan operator PT. Berkas Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>.
- Work Institute. (2023). *2023 retention report: Trends in employee turnover and retention*. Work Institute. Diakses dari
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276-292.
- Yazidthalib, N., Ridwanuloh, D., & Hidayah, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di IFRS Dewi Sri Karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), 696–706. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i6.103>.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(3), 265-277.