

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Telkom Akses Cabang Yogyakarta)

Sherly Hanindya Arlia Putri

Email : sherlyhanindya6697@gmail.com

Drs. Subarjo, M.Si

Email : subarjo.umby@gmail.com

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*). Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Selain itu juga fasilitas lain yang diberikan perusahaan pada lingkungan kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman. Sehingga karyawan merasakan tenang dan tidak membuat karyawan menjadi beban pikiran ataupun stres.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta. Teknik pengambilan data yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan kuesioner dan metode pengambilan sample menggunakan *random sampling* dengan obyek karyawan dari PT. Telkom Akses Yogyakarta.

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Telkom Akses area Yogyakarta, dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar (β) -0,376 , serta nilai signifikansi ($p=0,030$) $< 0,05$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar (β) -0,207 , serta nilai signifikansi ($p=0,350$) $> 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar (β) 0,456 , serta nilai signifikansi ($p=0,002$) $< 0,05$. Kemudian kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Telkom Akses area Yogyakarta, dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,401 , serta nilai signifikansi ($p=0,001$) $< 0,05$.

Kata kunci : *kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, turnover karyawan*

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK STRES ON EMPLOYEE *TURNOVER* (Case Study at PT. Telkom Access Yogyakarta Branch)

Sherly Hanindya Arlia Putri

Email: sherlyhanindya6697@gmail.com

Drs. Subarjo, M.Sc.

Email: subarjo.umby@gmail.com

Human Resources (HR) are the most valuable and most important assets or assets owned by an organization / company, because the success of an organization is largely determined by the human element. The availability of quality human resources will greatly depend on the extent of human resource management in the company. Providing good compensation by the company is considered effective in increasing employee loyalty to the company. This will reduce the desire to change jobs (*Turnover Intention*). The company wants its employees to be productive in their work and loyal to the company. The company's effort to achieve this is by giving compensation to employees. In addition, other facilities provided by the company in the work environment of employees not only aim to make employees more productive but also must be able to provide a sense of security and comfort. So that employees feel calm and do not make employees become a burden of thought or stress.

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, work environment and work stress simultaneously influencing the work *turnover* of employees of PT. Telkom Access Yogyakarta. Data collection techniques used to conduct this study using a questionnaire and the method of taking samples using random sampling with object employees from PT. Telkom Access Yogyakarta.

The results obtained from this study indicate that work compensation has a negative and significant effect on employee turnover of PT. Telkom Access Yogyakarta area, evidenced by the results of t-test calculations, obtained a value of (β) -0.376, and a significance value ($p = 0.030$) <0.05 . The work environment not significant effect on employee turnover with the results of the t test calculation, obtained values of (β) -0.207, and a significance value ($p = 0.350$) > 0.05 . Job stress has a positive and significant effect on employee turnover with the results of the t test, obtained a value of (β) 0.456, and a significance value ($p = 0.002$) <0.05 . Then compensation, work environment, and work stress simultaneously influence and significantly affect employee turnover of PT. Telkom Access Yogyakarta area, evidenced by the results of the F test calculation obtained Fcount value of 6.401, and the significance value ($p = 0.001$) <0.05 .

Keywords: *compensation, work environment, work stress, employee turnover*