

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hady Suganda<sup>1\*</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Noni Setyorini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

E-mail: <sup>1)</sup> [h.suganda21@gmail.com](mailto:h.suganda21@gmail.com), <sup>2)</sup> [sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id),

<sup>3)</sup> [nonisetyorini@upgris.ac.id](mailto:nonisetyorini@upgris.ac.id)

### Abstract

*This study attempts to investigate and analyze how leadership style, pay, and workplace environment affect employees' intentions to leave their jobs, with work stress acting as an influencing factor. There are 186 respondents in the research sample, all of whom work at Sarong Goyor UMKM in Pemalang Regency. This study used probability sampling, which uses a straightforward random sample procedure. The study data is handled using SmartPLS 3.0 software, and data analysis is done using the PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model) methodology. The findings reveal the following results: Leadership style does not significantly affect turnover intention in Sarong Goyor UMKM in Pemalang Regency, as indicated by a P-Value of (0.281). Compensation has a significant impact on turnover intention in Sarong Goyor UMKM in Pemalang Regency, with a P-Value of (0.000). The work environment does not significantly influence turnover intention among Sarong Goyor UMKM in Pemalang Regency, with a P-Value of (0.799). Work stress does not significantly affect turnover intention, as indicated by a P-Value of (0.343). Leadership style does influence turnover intention, which is mediated by work stress, with a P-Value of (0.046). Compensation also has an impact on turnover intention, mediated by work stress, with a P-Value of (0.006). The work environment influences turnover intention, and this effect is mediated by work stress, with a P-Value of (0.000).*

**Keywords:** Compensation, Leadership Style, Turnover Intention, Work Environment, Work Stress

### Abstrak

Studi ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, dengan stres kerja berperan penting. Penelitian ini melibatkan 186 responden yang bekerja di Sarong Goyor UMKM di Kabupaten Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel probabilitas dengan metode sampel acak sederhana. Analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 dan metodologi PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat pergantian kerja di Sarong Goyor UMKM di Kabupaten Pemalang (P-Value: 0,281). Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pergantian kerja (P-Value: 0,000), sementara lingkungan kerja tidak (P-Value: 0,799). Stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat pergantian kerja (P-Value: 0,343). Namun, gaya kepemimpinan memengaruhi niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja (P-Value: 0,046). Kompensasi juga berpengaruh terhadap niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja (P-Value: 0,006). Terakhir, lingkungan kerja memengaruhi niat pergantian kerja, yang dimediasi oleh stres kerja (P-Value: 0,000).

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Niat Pergantian, Stres Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam dunia industri, dan hal ini berdampak signifikan pada operasi bisnis perusahaan saat ini. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas seperti sarana, prasarana, dan kondisi finansial yang baik, aktivitasnya tidak akan berjalan dengan lancar, yang dapat berdampak negatif pada hasil akhir. Dengan demikian, untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sumber daya manusia harus menjadi faktor utama yang harus diprioritaskan. Menciptakan lingkungan tempat sumber daya manusia nyaman menjadi kunci untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

Sebagai komponen paling penting dalam operasional perusahaan, sumber daya manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Batarliené et al. (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah kekayaan yang terpenting dan berharga dalam perusahaan lantaran mereka memiliki jam terbang serta skil keterampilan yang sangat beragam. Sedangkan menurut Sutrisno (2013) menyatakan sumber daya manusia menjadi elemen yang paling dominan dalam sebuah organisasi, dan ini harus diakui dan diterima oleh manajemen. Salah satu masalah yang sering muncul di perusahaan adalah tingginya tingkat niat untuk pindah (*turnover intention*) karyawan.

*Turnover intention* bisa diartikan sebagai kesungguhan karyawan untuk menarik diri dari sebuah perusahaan dengan berbagai macam masalah yang membayangkannya. Menurut Aburumman et al, (2020), *Turnover intention* karyawan mencakup kemampuan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya dengan baik, baik secara sukarela maupun tidak. Setiap pergantian karyawan dapat memengaruhi berbagai aspek perusahaan, termasuk posisi dan jabatan yang berbeda. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi intensi perputaran ini adalah gaya kepemimpinan.

Sebuah organisasi yang tidak memiliki pemimpin akan berjalan tanpa arah dan tujuan yang jelas. Sutrisno (2013) menyatakan kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing dan menggerakkan orang lain supaya mereka mau melakukan aktivitas penuh dengan semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut (Hidayat et al., 2019), menyatakan gaya kepemimpinan insan pemimpin yang sangat berpengaruh dalam menentukan arah organisasi, gaya kepemimpinan seseorang akan menentukan tingkat kesuksesan kerja dari hasil kerja karyawan.

Menurut Sutrisno et al. (2022), Kompensasi adalah seluruh penghasilan dalam bentuk uang dan materi yang di terima oleh sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup segala pendapatan uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada mereka (Hasibuan & Munasib, 2020). Sedangkan menurut Zakaria & Astuty (2017) menyatakan kompensasi adalah sebagai bentuk imbalan untuk pekerjaan yang diterima dan dilakukan oleh individu karyawan atau pekerja.

Selanjutnya, lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan harus diperhatikan dimana lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung terhadap turnover intention. Menurut Sutrisno et al. (2023) karyawan akan menjadi kuat jika mereka menetapkan tujuan kinerja untuk diri mereka sendiri. Selain itu, jika kondisi lingkungan kerja dapat mendukung kinerja, perolehan kinerja akan menjadi lebih mudah. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan

nyaman akan memberikan rasa semangat kepada karyawannya. Salah satu faktor terpenting dalam menghasilkan *turnover intention* adalah stres kerja. Menurut Sutrisno et al. (2022) menyatakan Faktor stres dalam pekerjaan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, dan sering kali stres terjadi ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tujuannya adalah memberikan pemahaman tentang elemen-elemen yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, membantu perusahaan dalam mempertahankan staf yang berpotensi, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. *Turnover Intention*

Tingkat kecenderungan di mana seorang karyawan hampir pasti akan meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak, karena adanya pilihan pekerjaan alternatif dan kurangnya minat pada pekerjaannya saat ini dikenal sebagai *turnover intention*. Kepemimpinan yang direalisasikan oleh seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai karakter yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan sering di sebut sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya.

Menurut Putra et al. (2023) menyatakan suatu masalah penting dalam kehidupan organisasi adalah keluarnya karyawan dari organisasi, masalah ini sangat penting karena karyawan merupakan aset penting yang dikelola dibawah manajemen perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi pergantian karyawan memiliki dampak positif dan negatif, akan tetapi Organisasi sebagian besar mengalami dampak negatif, baik dari segi biaya maupun waktu yang terbuang, serta kehilangan kesempatan untuk menghasilkan produk dan memanfaatkan peluang.

### 2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu ketampilan, skil, sikap, karakter yang bisa ditiru oleh pemimpin Ketika sedang melakukan tugas memimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Salah satu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam pekerjaannya untuk mempengaruhi perilaku karyawannya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dimaksudkan untuk mendidik, membimbing, dan memberikan motivasi sehingga diharapkan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan kualitas.

Pengaruh seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan sangat besar. Pemimpin harus dapat menentukan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan lingkungan dan situasi. Apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan benar dan tepat, itu akan mengarahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan individu. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dipilih dengan salah dan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini, itu akan menghambat pencapaian tujuan individu dan perusahaan (Suhakim & Badrianto, 2021).

### **2.3. Kompensasi**

Kompensasi adalah sebuah upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan keahlian serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya, baik dalam bentuk rupiah maupun non rupiah (Sutikno, 2020). Salah satu kewajiban yang paling utama bagi perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada karyawannya. Ini adalah bagian yang paling penting dari kebaikan bersama bagi perusahaan dan karyawannya. Kompensasi dilihat dari sudut pandang individu karyawan adalah semua imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun barang, sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka serta upaya dan ide yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Putrianti, 2014).

### **2.4. Lingkungan Kerja**

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengundurkan diri atau melakukan turnover (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah yang berhubungan dengan keahlian karyawan diantaranya ada beberapa aspek yaitu penerangan di lingkungan kerja, suhu atau temperatur di lingkungan kerja, kelembaban suhu di lingkungan kerja, sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja, pencahayaan yang kurang yang mengakibatkan pandangan menjadi kurang jelas sehingga sebuah pekerjaan akan tidak selesai sesuai target yang telah ditentukan (Sedarmayanti & Pd, 2011).

### **2.5. Stres Kerja**

Dunia kerja selalu dihadapkan dengan masalah dan memungkinkan akan terjadi kemunculan stress kerja yang di hadapi karyawan. Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011) stres kerja merupakan dari kondisi ketegangan yang memicu ketidak kondusifan psikologis serta emosi yang dialami karyawan, hal tersebut dapat mengganggu proses berpikir, keadaan mental seorang karyawan, terlalu banyak stres akan menimbulkan enggan terlibatnya karyawan dalam aktivitas lingkungan sekitar. Pada akhirnya karyawan ditandai dengan stres serta pada akhirnya dapat mempengaruhi aktivitas kinerja, karyawan yang mengalami stres akan terpengaruh dengan pekerjaannya.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Selain itu, desain penelitian sangat bermanfaat sebagai referensi dan pedoman saat mengembangkan strategi penelitian. Data primer, yang dikumpulkan langsung dari individu melalui survei dan kuesioner, digunakan dalam penelitian kuantitatif ini. Sering kali dengan penggunaan yang dikirim langsung kepada karyawan atau individu pada UMKM sarung goyor di Kabupaten Pematang Jaya.

Jumlah sampel yang digunakan yaitu 186 karyawan. Pengambilan sampel dapat menjadi kesimpulan dari jumlah populasi yang digunakan untuk penelitian yang benar-benar dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian untuk penentuan sampel ini menggunakan probability sampling secara acak tanpa menentukan serta melihat kategori populasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Uji Validitas

Pada table di bawah menunjukkan bahwa setiap indikator untuk masing-masing variabel penelitian memiliki AVE yang lebih besar dari 0,5. Ada kemungkinan bahwa metode fakta ini memenuhi persyaratan uji validitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nilai AVE	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,783	Valid
Kompensasi	0,831	Valid
Lingkungan Kerja	0,751	Valid
Stres Kerja	0,791	Valid
Turnover Intention	0,707	Valid

#### 4.1.2. Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cranbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Gaya Kepemimpinan	0,855	0,870	0,915	0,783
Kompensasi	0,927	0,929	0,951	0,831
Lingkungan Kerja	0,890	0,890	0,924	0,751
Stres kerja	0,864	0,863	0,919	0,791
Turnover Intention	0,858	0,895	0,905	0,707

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa untuk setiap variabel penelitian, masing-masing indikator menunjukkan hasil reliabilitas komposit yang lebih besar dari (0,7), sehingga data dapat dianggap memenuhi syarat untuk uji standar reliabilitas.

#### 4.1.3. R-Square

Terlihat bahwa nilai R-Square untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,963, dan nilai R-Square untuk variabel niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) adalah sebesar 0,936. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sekitar 96,3% dari variasi yang terjadi pada variabel stres kerja. Hasil ini menempatkan pengaruh faktor-faktor tersebut dalam kategori yang sangat kuat atau moderat.

#### 4.1.4. Uji Path Coefficient

Tabel di bawah memperlihatkan bahwa hasil P-Value yang kurang dari (0,05) menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel berikut: (1) Gaya kepemimpinan dengan Stres Kerja, (2) Kompensasi dengan Stres Kerja, (3) Kompensasi dengan Turnover intention, dan (4) Lingkungan kerja dengan Stres Kerja. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis ini memiliki dukungan dan hubungan yang signifikan. Namun, terdapat juga hipotesis yang tidak mendapat dukungan atau tidak memiliki hubungan yang signifikan, yaitu (1) Gaya kepemimpinan dengan Turnover intention, (2)

Lingkungan kerja dengan Turnover intention, dan (3) Stres Kerja dengan Turnover intention, karena P-Value-nya lebih besar dari (0,05).

**Tabel 3. Hasil Uji P- Value (Direct Effect)**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values	Hasil
Gaya Kepemimpinan → Stres Kerja	0,300	0,304	0,150	1,998	0,046	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan → Turnover Intention	0,147	0,179	0,136	1,079	0,281	Tidak Berpengaruh
Kompensasi → Stres Kerja	-0,495	-0,527	0,180	2,752	0,006	Berpengaruh
Kompensasi → Turnover Intention	0,675	0,645	0,189	3,571	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja → Stres Kerja	1,168	1,196	0,134	8,698	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja → Turnover Intention	-0,087	-0,033	0,340	0,255	0,799	Tidak Berpengaruh
Stres Kerja → Turnover Intention	0,250	0,195	0,264	0,949	0,343	Tidak Berpengaruh

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention*

Dalam rangkaian penelitian ini, hasil temuan mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) pada karyawan yang bekerja di UMKM sarung goyor di Kabupaten Pematang Jaya. Temuan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai P-Value sebesar 0,281, yang ternyata lebih tinggi daripada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristiyanto & Khasanah (2021), yang juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak positif dan, pada kenyataannya, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan karyawan. Dengan kata lain, kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dalam konteks UMKM sarung goyor di Kabupaten Pematang Jaya tidak memiliki peran yang kuat dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

### 4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan kuat bahwa variabel kompensasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Temuan ini menggambarkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang memiliki potensi besar dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai P-Value yang ditemukan adalah 0,000, yang jauh lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dengan kata lain, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hubungan antara kompensasi dan niat untuk berpindah pekerjaan adalah sangat signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki dampak yang kuat pada kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Temuan ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asih (2021), yang secara tegas menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sartono et al. (2018), yang mengonfirmasi bahwa kompensasi secara parsial memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran penting kompensasi dalam konteks niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.

#### **4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan temuan penelitian ini, tampaknya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mungkin hanya berperan dalam skala terbatas dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Dalam analisis statistik, temuan ini juga diperkuat oleh nilai 0,799 pada uji signifikansi, yang ternyata lebih tinggi daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah pekerjaan tidak dapat dianggap signifikan, atau dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak mencapai tingkat signifikansi statistik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh D. G. D. Putra & Utama (2017), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2018), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan.

#### **4.2.4. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian yang baru saja diselesaikan menunjukkan bahwa variabel stres kerja memang memiliki pengaruh terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan karyawan. Meskipun demikian, kita harus memperlakukan temuan ini dengan hati-hati karena nilai P-Value yang ditemukan sebesar 0,343, yang ternyata lebih besar daripada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Dengan kata lain, kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention tidak dapat dianggap signifikan, atau dengan kata lain, dampak negatif stres kerja terhadap niat untuk berpindah pekerjaan tidak memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Hal ini tentu berbeda dengan temuan yang sebelumnya dilakukan oleh Nasution (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan perspektif yang berbeda dan menggambarkan kompleksitas hubungan antara stres kerja dan niat untuk berpindah pekerjaan yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam konteks karyawan.

#### **4.2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* dengan stres kerja sebagai mediasi**

Hasil penelitian yang baru-baru ini dilakukan telah mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang substansial terhadap tingkat niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) dengan stres kerja berperan sebagai mediator dalam proses tersebut. Dukungan kuat untuk temuan ini datang dari nilai statistik yang signifikan, dengan P-Value sebesar 0,046, yang jauh lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan yang dijelaskan melalui stres kerja adalah signifikan secara statistik.

Tentu saja, temuan ini kontras dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam bidang ini. Sebagai contoh, penelitian yang dilaksanakan oleh Prayatna & Subudi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sebenarnya memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Demikian pula, temuan yang serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Yulia & Mukzam (2017), yang menyiratkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak negatif dan signifikan pada stres kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman kita tentang kerumitan hubungan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, dan niat untuk berpindah pekerjaan dalam konteks yang relevan.

#### **4.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap tingkat stres kerja di antara karyawan yang bekerja di UMKM sarung goyor di Kabupaten Pematang. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi dan niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*), dengan stres kerja berfungsi sebagai perantara dalam hubungan ini. Dukungan kuat untuk temuan ini datang dari nilai P-Value sebesar 0,006, yang signifikan secara statistik karena jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05.

Hasil ini sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2020), ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres kerja. Namun, penelitian lain yang dilaksanakan oleh Ekhsan & Septian (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada stres kerja. Oleh karena itu, temuan ini berkontribusi penting pada pemahaman kompleksitas hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan niat berpindah pekerjaan di UMKM sarung goyor di Kabupaten Pematang.

#### 4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis data menegaskan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh nilai p-value yang sangat rendah, yaitu 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Nilai p-value yang rendah ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya. Contohnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2017), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal serupa juga terjadi dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019), di mana lingkungan kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan perbedaan pandangan dengan penelitian sebelumnya mengenai hubungan lingkungan kerja, stres kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

### 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian mencapai beberapa kesimpulan penting. Pertama, gaya kepemimpinan tidak memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kedua, kompensasi sangat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, lingkungan kerja dan stres kerja tidak memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Saran yang dapat diberikan adalah kepada sentra UMKM Sarong Goyor di Kabupaten Pemalang agar mempertimbangkan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan, melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, serta meningkatkan fasilitas yang tersedia untuk karyawan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel work-life balance dalam penelitian niat pergantian karyawan pada UMKM Sarong Goyor di Kabupaten Pemalang serta mempertimbangkan penggunaan model kerangka berfikir yang lebih kompleks dengan memasukkan variabel moderasi atau mediasi.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622–634.
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–35.
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, A. (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84–98.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845–872.

- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2).
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak*. Udayana University.
- Putra, H., Iman, M. F. N., Ramlan, R., & Simamora, B. H. (2023). Pengaruh Keterlibatan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Minyak Sawit: A Systematic Literature Review. *Journal on Education*, 5(4), 15671–15680.
- Putrianti, A. D. (2014). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Brawijaya University.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4).
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Sutrisno, Sugeng. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 25040.
- Sutrisno, Sutrisno, Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Sutrisno, Sutrisno, Leuhery, F., Sose, A. T., & Tuasela, A. (2023). Literature Review: Penerapan Sistem Job Satisfaction dan Job Rotation pada Karyawan Perusahaan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1140–1153.

- 
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Yulia, E., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PTPN XI unit usaha PG Semboro)*. Brawijaya University.
- Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 82–97.

### **Copyrights**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).