

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. SAHABAT LAMA TEKNIK AREA JAKARTA

Ria Apriyani^{1*}, Lia Asmalah²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: ria.ashima@gmail.com¹, dosen01644@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the extent to which Leadership Style, Work Stress, and Compensation influence Employee Turnover Intention at PT. Sahabat Lama Teknik.*

Methods. *This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is total sampling, with a total of 34 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis.*

Result. *The study results indicate that Leadership Style, Work Stress, and Compensation simultaneously have a significant influence on Turnover Intention at PT. Sahabat Lama Teknik in the Jakarta area. This is evident from the F-test value of 9.260, which is greater than the F-table value of 2.9223, with a significance value of 0.000 (<0.05).*

Implication. *This study suggests that to reduce turnover intention, leaders need to implement a supportive leadership style, manage work stress effectively, and enhance competitive compensation to ensure employees feel valued and remain loyal.*

Keywords. *Leadership Style, Work Stress, Compensation, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling penelitian ini adalah teknik sampel total yang berjumlah 34 responden dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung sebesar 9,260 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,9223, dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05).

Implikasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menurunkan turnover intention, pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, mengelola stres kerja, serta meningkatkan kompensasi yang kompetitif agar karyawan merasa dihargai dan tetap loyal.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kompensasi, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Turnover karyawan menjadi tantangan global yang berdampak pada stabilitas organisasi, biaya rekrutmen, dan produktivitas. Faktor utama turnover intention adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi yang tidak memadai. Di negara maju, kepemimpinan buruk, tekanan kerja tinggi, dan kompensasi rendah mendorong karyawan pindah kerja (Gallup). Di Indonesia, turnover meningkat terutama di kalangan Milenial dan Gen Z karena stres kerja, kepemimpinan otoriter, dan gaji yang tidak kompetitif (APINDO, Korn Ferry). Dalam industri perdagangan besar, persaingan ketat dan perubahan teknologi memengaruhi kompensasi, mendorong karyawan mencari stabilitas lebih baik. Untuk menekan turnover, perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan suportif, manajemen stres kerja yang baik, dan kompensasi kompetitif guna meningkatkan loyalitas karyawan.

Turnover Intention mengacu pada kecenderungan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari peluang lain. Dalam beberapa tahun terakhir, isu ini semakin berkembang dan menjadi lebih kompleks, memberikan dampak yang signifikan pada berbagai sektor industri, termasuk sektor perdagangan besar. Ketatnya persaingan di pasar global mendorong perusahaan-perusahaan di industri ini untuk mencari strategi agar tetap kompetitif. Perubahan teknologi, terutama perkembangan e-commerce, telah mengubah cara perdagangan besar dilakukan, menciptakan lingkungan yang dinamis dan tidak stabil.

Peningkatan persaingan juga memengaruhi kebijakan Kompensasi di industri perdagangan besar. Perusahaan-perusahaan mungkin terlibat dalam perang harga dan harus melakukan penghematan biaya, termasuk pengurangan manfaat dan insentif bagi karyawan. Dalam konteks ini, karyawan menjadi lebih selektif dalam mencari peluang pekerjaan yang menawarkan stabilitas dan Kompensasi yang lebih baik.

Gaya Kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi fenomena Turnover Intention di sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat berpengaruh besar terhadap motivasi, kepuasan, serta keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari peluang di tempat lain. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan motivasi melalui arahan yang jelas dan inspiratif. Pemimpin yang dapat membangun hubungan positif dan memberdayakan karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta loyalitas mereka.

Stres Kerja yang sering kali dipicu oleh tekanan tugas, konflik, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, juga memiliki peran penting dalam fenomena Turnover Intention. Tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih rendah stres. Akibatnya, perusahaan di industri perdagangan besar harus fokus pada pengelolaan dan pengembangan strategi untuk mempertahankan talenta kunci mereka.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan ancaman besar bagi setiap organisasi, termasuk institusi kesehatan. Turnover Intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk pindah dari tempat kerja atau profesi saat ini menurut Schyns dkk dalam (Syam, 2021). Kemudian menurut penelitian Saeed et al. dalam (Supriadi dkk., 2021), Turnover Intention adalah kondisi di mana karyawan suatu organisasi memiliki niat atau rencana untuk meninggalkan pekerjaannya, atau dalam konteks sebaliknya, kondisi di mana organisasi memiliki rencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawannya. Fenomena ini mencerminkan dinamika kompleks antara kebutuhan dan harapan karyawan dengan ekspektasi dan kebijakan organisasi.

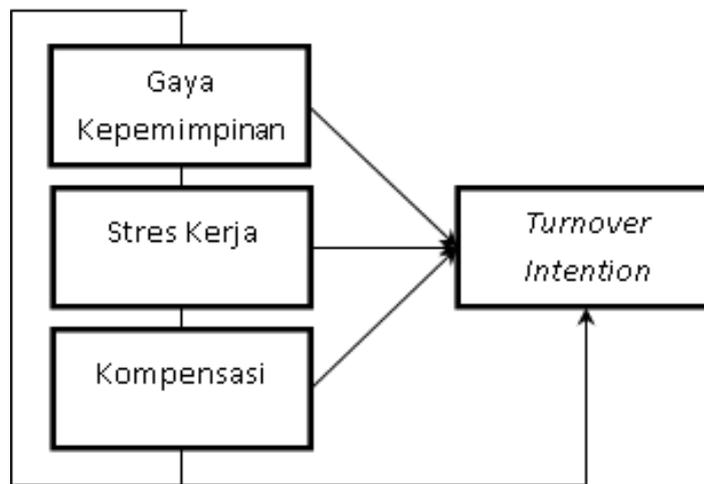
Gaya Kepemimpinan

Menurut Schermerhorn dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Edison, Emron, 2018, hlm. 87) Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses di mana seorang pemimpin berupaya menginspirasi dan memotivasi orang lain, baik individu maupun kelompok, untuk bekerja lebih giat dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas penting. Dalam bukunya Sedarmayanti (Kamal et al., 2019) menjelaskan kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi dan membimbing aktivitas atau tindakan orang lain dengan tujuan mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins & Judge dalam (Angellika dkk., 2022, hlm. 50), stres dapat dianggap sebagai reaksi psikologis yang tidak menyenangkan yang timbul akibat tekanan yang diterima dari lingkungan sekitar. Stres Kerja, menurut Rivai dalam (Aditya & Setyorini, 2023), merujuk pada kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam tubuh seseorang, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi mental seorang karyawan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Qomariah, 2020), Kompensasi mencakup segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan sejenisnya, sebagai imbalan langsung yang diberikan oleh perusahaan. Sementara menurut Umar dalam (Qomariah, 2020), Kompensasi melibatkan berbagai elemen seperti gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan sebagainya, yang langsung dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Turnover Intention karyawan dalam suatu organisasi. Hipotesis nol (H01) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Sebaliknya, hipotesis alternatif (Ha1) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Jika hipotesis alternatif diterima, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki dampak terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, hipotesis nol (H02) menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Sementara itu, hipotesis alternatif (Ha2) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Jika hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering kali menjadi faktor penentu dalam keputusan mereka untuk tetap bekerja atau mencari peluang lain. Dalam penelitian ini, hipotesis nol (H_03) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_{a3}) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Jika hipotesis alternatif terbukti benar, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang kurang memadai dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention secara simultan

Selain pengaruh masing-masing variabel secara individual, penelitian ini juga menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Turnover Intention. Hipotesis nol (H_04) menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Sementara itu, hipotesis alternatif (H_{a4}) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik. Jika hipotesis alternatif diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari faktor kepemimpinan, tingkat stres kerja, dan kebijakan kompensasi secara bersama-sama dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat secara kuantitatif (Sugiyono, 2022, hlm. 275). Variabel bebas (independent) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: gaya kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2), kompensasi (X_3). Sedangkan variabel terikat (dependent) yang digunakan adalah *turnover intention* (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Kantor Pusat dan Toko Ritel PT. Sahabat Lama Teknik. Jakarta Barat, Jakarta Timur dan Tangerang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sahabat Lama Teknik berjumlah 34 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus atau sampling total. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Penyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X_1)				
1	Butir pernyataan 1	0,602	0,339	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,592	0,339	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,606	0,339	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,677	0,339	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,559	0,339	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,496	0,339	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,477	0,339	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,549	0,339	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,603	0,339	Valid

No	Penyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
10	Butir pernyataan 10	0,411	0,339	Valid
11	Butir pernyataan 11	0,482	0,339	Valid
12	Butir pernyataan 12	0,491	0,339	Valid
13	Butir pernyataan 13	0,367	0,339	Valid
14	Butir pernyataan 14	0,380	0,339	Valid
15	Butir pernyataan 15	0,447	0,339	Valid
<i>Stres Kerja (X2)</i>				
1	Butir pernyataan 1	0,519	0,339	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,410	0,339	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,362	0,339	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,358	0,339	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,488	0,339	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,360	0,339	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,370	0,339	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,642	0,339	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,361	0,339	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,373	0,339	Valid
11	Butir pernyataan 11	0,554	0,339	Valid
12	Butir pernyataan 12	0,730	0,339	Valid
13	Butir pernyataan 13	0,636	0,339	Valid
14	Butir pernyataan 14	0,573	0,339	Valid
15	Butir pernyataan 15	0,630	0,339	Valid
<i>Kompensasi (X3)</i>				
1	Butir pernyataan 1	0,489	0,339	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,610	0,339	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,497	0,339	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,389	0,339	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,513	0,339	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,364	0,339	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,427	0,339	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,363	0,339	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,393	0,339	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,365	0,339	Valid
11	Butir pernyataan 11	0,476	0,339	Valid
12	Butir pernyataan 12	0,369	0,339	Valid
13	Butir pernyataan 13	0,433	0,339	Valid
14	Butir pernyataan 14	0,612	0,339	Valid
15	Butir pernyataan 15	0,709	0,339	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>				
1	Butir pernyataan 1	0,521	0,339	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,701	0,339	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,871	0,339	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,758	0,339	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,403	0,339	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,353	0,339	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,736	0,339	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,656	0,339	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,768	0,339	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,758	0,339	Valid
11	Butir pernyataan 11	0,843	0,339	Valid
12	Butir pernyataan 12	0,616	0,339	Valid
13	Butir pernyataan 13	0,616	0,339	Valid
14	Butir pernyataan 14	0,847	0,339	Valid
15	Butir pernyataan 15	0,847	0,339	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 60 butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r_{tabel} (0,339). Dengan demikian, kuesioner layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,800	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,764	0,600	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,742	0,600	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,918	0,600	Reliabel

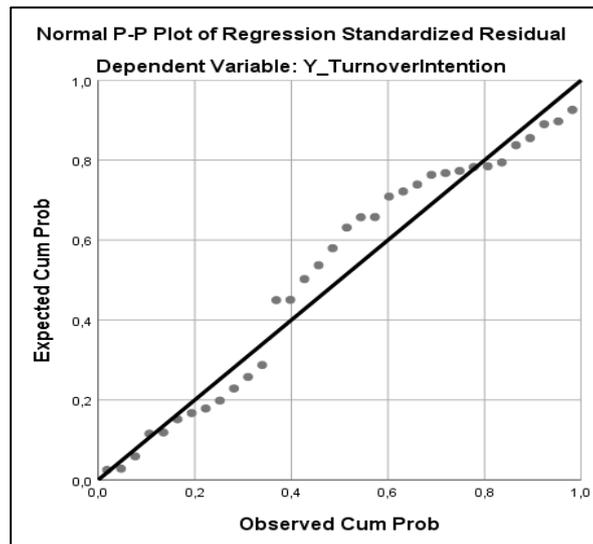
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji Kolmogorov – smirnov.



Sumber : Data Primer diolah (2024)

Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Grafik probability plot menunjukkan distribusi normal, ditandai dengan titik-titik yang mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,79240871
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,078
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,103 ($>0,05$), sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan cara jika semua variabel independen memiliki nilai VIF ≤ 10 dan tolerance $\geq 0,1$, maka model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

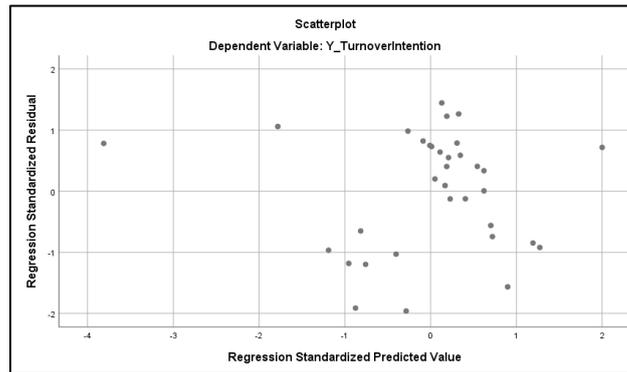
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,507	37,796		,701	,489		
	X1_GayaKepemimpinan	,111	,267	,071	,413	,682	,595	1,680
	X2_StresKerja	,879	,399	,428	2,205	,035	,460	2,173
	X3_Kompensasi	-,768	,296	-,407	-2,597	,014	,704	1,419
a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention								

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance (X1: 0,595, X2: 0,460, X3: 0,704) > 1 dan VIF (X1: 1,680, X2: 2,173, X3: 1,419) < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji ketidakkonsistenan varians residual, yang dapat menyebabkan bias dan ketidakefisienan model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatter plot menunjukkan titik residual tersebar acak tanpa pola tertentu, menandakan varians residual konstan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5 Heteroskedastisitas Dengan Uji Gleiser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,838	17,804		-,665	,511
	X1_GayaKepemimpinan	-,003	,126	-,005	-,024	,981
	X2_StresKerja	,117	,188	,156	,621	,539
	X3_Kompensasi	,278	,139	,406	1,998	,055

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Uji Glejser menunjukkan nilai Sig. X1 (0,981), X2 (0,539), dan X3 (0,055) > 0,05, sehingga tidak ada heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Regresi Linier

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26,507	37,796		,701	,489		
	X1_GayaKepemimpinan	,111	,267	,071	,413	,682	,595	1,680
	X2_StresKerja	,879	,399	,428	2,205	,035	,460	2,173
	X3_Kompensasi	-,768	,296	-,407	-2,597	,014	,704	1,419

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6, persamaan regresi linear berganda dapat diketahui $Y = 26,507 + 0,111X_1 + 0,879X_2 - 0,768X_3$ dengan Kesimpulan:

- Konstanta 26,507 menunjukkan bahwa tanpa X_1 , X_2 , dan X_3 , Turnover Intention diperkirakan 26,507.
- Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif (0,111) namun tidak signifikan ($p=0,682$).
- Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif (0,879) dan signifikan ($p=0,035$).
- Kompensasi (X_3) berpengaruh negatif (-0,768) dan sangat signifikan ($p=0,014$).

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel. Analisis ini menggunakan Pearson Correlation dan p -value untuk mengukur hubungan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,481	,429	6,07513
a. Predictors: (Constant), X3_Kompensasi, X1_GayaKepemimpinan, X2_StresKerja				
b. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention				

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Hasil uji korelasi ($R = 0,693$) menunjukkan hubungan positif dan cukup kuat antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variabilitas Y yang dijelaskan oleh X_1 , X_2 , dan X_3 .

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,481	,429	6,07513
a. Predictors: (Constant), X3_Kompensasi, X1_GayaKepemimpinan, X2_StresKerja				
b. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention				

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8, nilai $R^2 = 0,481$ menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 menjelaskan 48,1% variasi Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 9 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26,507	37,796		,701	,489
Gaya Kepemimpinan	,111	,267	,071	,413	,682
Stres Kerja	,879	,399	,428	2,205	,035
Kompensasi	,-768	,296	,-407	-2,597	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Turnover Intention dengan hasil :

- Gaya Kepemimpinan (X1): Koefisien 0,111 dengan $p=0,682 (>0,05)$, menunjukkan pengaruh tidak signifikan.
- Stres Kerja (X2): Koefisien 0,879 dengan $p=0,035 (<0,05)$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
- Kompensasi (X3): Koefisien -0,768 dengan $p=0,014 (<0,05)$, menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 10 Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1025,284	3	341,761	9,260	,000 ^b
	Residual	1107,216	30	36,907		
	Total	2132,500	33			

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention
b. Predictors: (Constant), X3_Kompensasi, X1_GayaKepemimpinan, X2_StresKerja

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Uji F menunjukkan Fhitung (9,260) > Ftabel (2,9223) dan p-value (0,000) < 0,05, sehingga H0 ditolak. Ini berarti variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y.

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden hanya 34 orang, yang dapat membatasi generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel lebih besar agar lebih representatif. Kedua, penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kompensasi), sementara faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi juga dapat memengaruhi turnover intention. Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel tersebut untuk pemahaman lebih komprehensif. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisiko tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya karena faktor subjektivitas responden. Oleh karena itu, metode lain seperti wawancara atau observasi disarankan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data.

6. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta, dengan hubungan negatif yang lemah ($R = -0,217$) dan kontribusi variabilitas hanya 4,7%. Stres Kerja berpengaruh signifikan dengan hubungan positif sedang ($R = 0,582$) dan kontribusi 33,9%, menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi Turnover Intention. Kompensasi juga berpengaruh signifikan dengan hubungan negatif kuat ($R = -0,607$) dan kontribusi 36,9%, menandakan bahwa peningkatan kompensasi menurunkan Turnover Intention. Secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ($R = 0,693, R^2 = 48,1\%$), meskipun sebagian besar variabilitas masih dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Aditya, Y. P., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(5).
- Angellika, K., Mendra, i wayan, & Harwathy, tjok istri sri. (2022a). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. Jurnal EMAS, 3(10), 47–56.
- Edison, Emron, Y. A. dan I. Komariyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Ketiga. Penerbit Alfabeta. Bandung. Alfabeta, cv
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). 15(2), 38–49.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Dalam CV. Pustaka Abadi (Nomor November).
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami, Ed.; Revisi 2). Alfabeta, cv.
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev Manado. Jurnal EMBA, 9(3), 1215–1224
- Syam, A. (2021). SEIKO : Journal of Management & Business Turn Over Intention Model Among Nurses in General Hospital During Pemic. 4(2), 401–410. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1377>