



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)

Dwi Oktayani Putri¹, Dheo Rimbano², Yulpa Rabeta³, Apandi⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹dwioktayaniputrisr@gmail.com, ²dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id,
³yulpa_rabeta@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Federal International Finance (FIF GROUP). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan yang kurang adaptif, kompensasi yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang buruk meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong *turnover intention*. Penelitian ini merekomendasikan penerapan kepemimpinan partisipatif, perbaikan kompensasi, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menekan stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention

Abstract

This study analyzes the influence of leadership style, compensation, and work environment on turnover intention with work stress as an intervening variable at PT. Federal International Finance (FIFGROUP). The method used is a quantitative approach with Partial Least Square- Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis. The results show that less adaptive leadership style, inadequate compensation, and poor work environment increase work stress, which ultimately drives turnover intention. This study recommends the implementation of participative leadership, compensation improvements, and a conducive work environment to reduce work stress and employee turnover intention.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang mampu memahami dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bataliene et al. (2023), manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku, sikap, dan kinerja individu dalam aktivitas kerja. Di industri pembiayaan, seperti PT. Federal International Finance (FIFGROUP), kualitas SDM menjadi salah satu kunci keberhasilan operasional.

PT. Federal International Finance, yang dikenal dengan merek FIFGROUP, merupakan perusahaan pembiayaan

konvensional dan syariah yang melayani berbagai kebutuhan konsumen, seperti pembiayaan kendaraan, elektronik, pinjaman tunai, hingga pembiayaan haji dan umrah. Sebagai perusahaan yang telah beroperasi sejak 1989, FIF GROUP menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas karyawan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat niat untuk pindah karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Federal International Finance (FIFGROUP). Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, perusahaan



diharapkan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan retensi karyawan, sekaligus mengurangi dampak negatif dari turnover intention.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai *Variabel Intervening* PT. Federal International Finance”

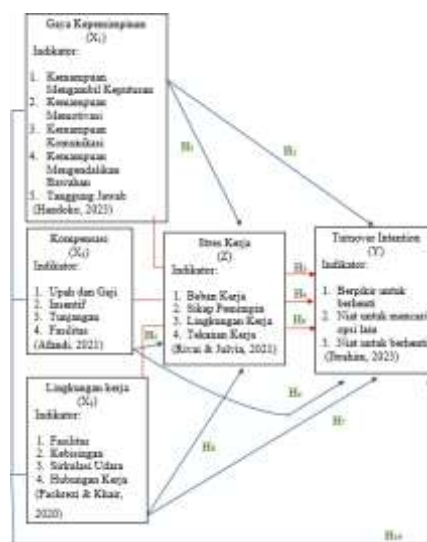
dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada fenomena-fenomena yang bersifat objektif dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, fenomena sosial tersebut diuraikan menjadi beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara Variabel bebas (Independen) dengan Variabel terikat (Dependen) dengan Variabel Intervening. 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 diajukan langsung kepada karyawan atau individu di perusahaan PT. Federal International Finance (FIFGROUP). yang terdiri atas objek/subjek yang mem

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, populasi yang ada berjumlah 33 karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance (FIFGROUP).

Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar penyusunan hipotesis.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Suatu sampel yang tidak representatif terhadap setiap anggota populasi, berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Candra Susanto et al., 2024). Karena jumlah populasi saya terbatas, yaitu hanya berjumlah 33 karyawan, saya memilih menggunakan



teknik pengambilan sampel jenuh.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder (Rimbano et al., 2022). Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari karyawan PT. Federal International Finance (Hady Suganda et al., 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner digital, dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan modern dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) yang diimplementasikan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4.0. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dan memungkinkan interpretasi yang lebih mendalam terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

Analisis PLS digunakan untuk variabel laten yang memiliki indikator pembentuk bersifat formatif, bukan reflektif. Variabel laten dengan indikator formatif biasanya berbentuk komposit, seperti pada contoh Status Ekonomi Sosial, yang diukur berdasarkan indikator pembentuk yang saling *mutually exclusive*, yaitu pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan (Siswoyo Haryono, 2017). Pendekatan PLS dirancang untuk menganalisis variabel laten dengan indikator pembentuk yang bersifat formatif, bukan reflektif. Variabel laten dengan indikator formatif biasanya berbentuk komposit. Sebagai contoh, Status Ekonomi Sosial diukur berdasarkan indikator pembentuk yang bersifat *mutually exclusive*, seperti pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan (Siswoyo Haryono, 2017).

Evaluasi model dengan indikator reflektif mencakup beberapa pemeriksaan, yaitu: (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency* atau *construct reliability*, (3) *average variance extracted* (AVE), dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur sejauh mana korelasi antara konstruk dengan variabel laten yang diukur. Dalam evaluasi *convergent validity*, *individual item reliability* dinilai melalui nilai *standardized loading factor*, yang menunjukkan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksinya. Nilai *loading factor* yang ideal adalah $\geq 0,7$, yang berarti indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dibentuknya.

Namun, dalam praktik penelitian empiris, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih dapat diterima, dan sebagian ahli bahkan mentolerir nilai hingga 0,4. Sebaliknya, indikator dengan nilai *loading factor* $\leq 0,4$ harus dikeluarkan dari model (*dropped*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Federal International Finance (FIFGROUP) adalah salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia yang telah beroperasi sejak tahun 1989. Perusahaan ini merupakan bagian dari Astra International, sebuah grup perusahaan besar yang memiliki reputasi kuat di berbagai sektor industri di Indonesia. Awalnya, FIFGROUP memfokuskan layanannya pada pembiayaan sepeda motor Honda, mengingat tingginya permintaan terhadap kendaraan bermotor roda dua di Indonesia. FIFGROUP menyediakan layanan berbasis aplikasi dan platform online yang mempermudah pelanggan dalam mengakses informasi, melakukan pengajuan pembiayaan, hingga memantau termasuk pembiayaan multiguna untuk kebutuhan rumah tangga, pendidikan, kesehatan, perjalanan, dan berbagai kebutuhan lainnya.

Sebagai perusahaan yang peduli terhadap pembangunan berkelanjutan, FIFGROUP tidak



hanya berfokus pada keuntungan semata, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung kesejahteraan masyarakat dan lingkungan. Perusahaan ini secara konsisten menjalankan berbagai program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), seperti pemberian beasiswa, bantuan sosial untuk komunitas lokal, dan kampanye lingkungan. FIFGROUP terus berupaya memberikan nilai tambah bagi masyarakat Indonesia. Melalui pelayanan yang inovatif, profesionalisme yang tinggi, serta pendekatan yang berorientasi pada pelanggan, FIFGROUP berhasil mempertahankan posisinya sebagai salah satu pemain utama di industri pembiayaan.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam variabel yang sama saling berkorelasi dengan baik. Tujuannya adalah memastikan bahwa semua indikator dalam variabel membentuk satu konstruk yang sesuai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai loading factor pada tabel, yang harus lebih besar dari 0.7 agar dianggap valid. Berikut hasil dari olah data Validitas Konvergen menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Lingkungan Kerja (X ₃)	Stres Kerja (Y)	Turnover Intention (Z)
X1.1	0.832	-	-	-	-
X1.2	0.827	-	-	-	-
X1.3	0.796	-	-	-	-
X1.4	0.823	-	-	-	-
X1.5	0.874	-	-	-	-
X1.6	0.821	-	-	-	-
X1.7	0.775	-	-	-	-
X1.8	0.76	-	-	-	-
X1.9	0.8	-	-	-	-
X1.10	0.78	-	-	-	-
X2.1	-	0.768	-	-	-
X2.2	-	0.861	-	-	-
X2.3	-	0.795	-	-	-
X2.4	-	0.772	-	-	-
X2.5	-	0.79	-	-	-
X2.6	-	0.799	-	-	-
X2.7	-	0.804	-	-	-
X2.8	-	0.884	-	-	-
X3.1	-	-	0.75	-	-
X3.2	-	-	0.766	-	-
X3.3	-	-	0.716	-	-
X3.4	-	-	0.858	-	-
X3.5	-	-	0.804	-	-
X3.6	-	-	0.72	-	-
X3.7	-	-	0.808	-	-
X3.8	-	-	0.81	-	-
Y.1	-	-	-	0.897	-
Y.2	-	-	-	0.824	-
Y.3	-	-	-	0.796	-
Y.4	-	-	-	0.813	-
Y.5	-	-	-	0.745	-
Y.6	-	-	-	0.873	-
Y.7	-	-	-	0.782	-
Y.8	-	-	-	0.81	-
Y.9	-	-	-	0.839	-
Z.1	-	-	-	-	0.735
Z.2	-	-	-	-	0.779
Z.3	-	-	-	-	0.715
Z.4	-	-	-	-	0.748
Z.5	-	-	-	-	0.715
Z.6	-	-	-	-	0.811
Z.7	-	-	-	-	0.809
Z.8	-	-	-	-	0.752

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 1 hasil validitas konvergen di atas, semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* di atas 0.7. Ini menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan konstruk masing-masing secara valid. Validitas konvergen dapat dianggap terpenuhi jika setiap indikator memiliki nilai *loading factor* minimal 0.7, yang mengindikasikan bahwa korelasi antara indikator dan variabel latennya cukup kuat. Dalam penelitian ini,

indikator yang memenuhi syarat validitas konvergen memastikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* telah diukur secara akurat oleh indikator yang digunakan.



b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana variabel laten dalam model berbeda satu sama lain. Tujuannya adalah memastikan bahwa konstruk yang berbeda benar-benar mengukur konsep yang berbeda. Nilai AVE akar kuadrat yang lebih tinggi daripada korelasi antarvariabel menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi. Berikut hasil dari olah data Uji Validitas Diskriminan menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan	0.869				
Kompensasi	0.85	0.862			
Lingkungan Kerja	0.787	0.838	0.78		
Stres Kerja	0.997	0.839	0.776	0.815	
Turnover Intention	0.733	0.817	0.778	0.743	0.759

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai AVE akar kuadrat untuk setiap variabel lebih tinggi daripada korelasi antarvariabel. Dalam penelitian ini, semua variabel laten memenuhi kriteria ini, sehingga setiap konstruk benar-benar mengukur aspek yang unik.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur suatu variabel laten. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, di mana nilai ≥ 0.7 dianggap reliabel. Berikut hasil dari olah data Uji Reliabilitas menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1	0.941	0.95
X2	0.921	0.935
X3	0.908	0.925
Y	0.937	0.947
Z	0.897	0.916

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas di atas, semua variabel laten memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.7, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Syarat utama agar reliabilitas terpenuhi adalah *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus ≥ 0.7 , yang menunjukkan konsistensi internal antarindikator dalam mengukur suatu konstruk.

Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. R-Square

R-square menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-square antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin kuat pengaruh variabel independen tersebut. Berikut hasil dari olah data Uji R- Square menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 4 Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y.	0.994	0.993
Z.	0.704	0.673

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 4 hasil R-Square di atas, nilai R-square untuk variabel stres kerja (Y) sebesar 0.994 menunjukkan bahwa 99.4% variasi pada stres kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, nilai R-square untuk variabel *turnover intention* (Z) sebesar 0.704 menunjukkan bahwa 70.4% variasinya dijelaskan oleh stres kerja dan variabel independen lainnya. Dalam evaluasi model struktural, nilai R-square ≥ 0.67 dikategorikan sebagai kuat, 0.33-0.67 sebagai moderat, dan 0.19-0.33 sebagai lemah. Berdasarkan hasil tersebut, model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik untuk variabel stres kerja dan cukup baik untuk *turnover intention*.

b. Effect Size

Effect size digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh individu dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai effect size diklasifikasikan sebagai kecil (0.02),



sedang (0.15), dan besar (0.35). Berikut hasil dari olah data Uji Effect Size menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 5 Hasil Uji Effect Size

	Stres Kerja	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan	46.205	0.013
Kompensasi	0.017	0.158
Lingkungan Kerja	0.005	0.082
Turnover Intention	0.001	

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji *effect size* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap stres kerja, dengan nilai *effect size* sebesar 46.205. Sebaliknya, variabel lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap variabel *turnover intention*. Syarat utama untuk menilai *effect size* adalah membandingkan nilainya dengan kategori: kecil (0.02), sedang (0.15), dan besar (0.35). Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja dalam model ini.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel dengan melihat nilai *path coefficient*, T-statistik, dan p-value. Hubungan dianggap signifikan jika p-value < 0.05. Berikut hasil dari olah data Uji Hipotesis menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

No	Jalur	Path Koefisien	T statistics	P-values
1	G Kep → Stres Kerja	1.028	26.481	0
2	G Kep → Turnover Intention	0.124	0.452	0.651
3	Kompensasi → Stres Kerja	-0.023	0.585	0.558
4	Kompensasi → Turnover Intention	0.472	1.662	0.097
5	Ling. Kerja → Stres Kerja	-0.01	0.292	0.77
6	Ling. Kerja → Turnover Intention	0.29	1.553	0.12
7	Turnover Intention → Stres Kerja	-0.004	0.153	0.879
8	G Kep → T.I → Stres Kerja	-0.001	0.058	0.954
9	Kompensasi → T.I → Stres Kerja	-0.002	0.109	0.913
10	Ling. Kerja → T.I → Stres Kerja	-0.001	0.124	0.902

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 2 di atas, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja signifikan, dengan nilai p-value < 0.05.

Namun, beberapa jalur lain, seperti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, tidak signifikan karena p-value > 0.05. Dalam uji hipotesis, hubungan dianggap signifikan jika p-value ≤ 0.05, sedangkan nilai T-statistik ≥ 1.96.

d. Goodness of Fit (GOF)

GOF adalah ukuran untuk menilai sejauh mana model struktural secara keseluruhan sesuai dengan data penelitian. Nilai GOF dihitung berdasarkan rata-rata AVE dan R-square, dengan nilai > 0.7 dianggap baik. Berikut hasil dari olah data *Goodness of Fit* menggunakan SmartPLS 4:

Tabel 7 Hasil Uji Goodness of Fit (GOF)

	AVE	R-Square
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.655	
Kompensasi (X ₂)	0.644	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.609	
Stres Kerja (Y)	0.665	0.994
Turnover Intention (Z)	0.576	0.704
Rata-rata	0.6298	0.849

Sumber: Hasil Olah Data dari Penulis menggunakan SmartPLS 4

Untuk menentukan nilai GOF, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai GOF} =$$

$$\sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R-square}}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0.629 \times 0.849}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0.5347002} \\ = 0.731231974$$

Berdasarkan penghitungan GOD menurut rumus di atas, Nilai GOF sebesar 0.731 menunjukkan bahwa model struktural memiliki kesesuaian yang baik dengan data. Dalam analisis PLS, GOF dihitung dari rata-rata nilai AVE dan R-square. Syarat utama agar model dianggap memiliki kesesuaian yang baik adalah nilai GOF > 0.7. Dengan demikian, model penelitian ini secara keseluruhan dapat dinyatakan memadai dan sesuai untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

1.1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT FIFGROUP

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan *turnover intention* karyawan di PT FIFGROUP. Hasil penelitian



menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan, dukungan, atau perhatian kepada bawahannya sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak dihargai, sehingga berpotensi meningkatkan turnover intention.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention tidak signifikan dengan nilai path coefficient sebesar 0.124, t-statistic 0.452, dan p-value 0.651. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung tidak memiliki hubungan yang kuat terhadap intensi turnover karyawan di PT FIFGROUP.

1.2. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap stres kerja di PT FIFGROUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. FIFGROUP. Pemimpin yang tidak mampu memberikan dukungan atau arahan yang jelas dapat meningkatkan tekanan kerja, yang pada akhirnya memicu stres.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. FIFGROUP. Pemimpin yang tidak mampu memberikan dukungan atau arahan yang jelas dapat meningkatkan tekanan kerja, yang pada akhirnya memicu stres.

1.3. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan turnover intention di PT. FIFGROUP. Gaya kepemimpinan

yang tidak efektif dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan turnover intention di PT. FIFGROUP. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan.

1.4. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention di PT. FIFGROUP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori keadilan (Adams, 1965), yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat mendorong karyawan mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih adil.

Hasil uji mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap turnover intention memiliki nilai path coefficient sebesar 0.472, t-statistic 1.662, dan p-value 0.097. Meskipun hubungan ini belum signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, terdapat indikasi bahwa kompensasi memengaruhi turnover intention.

1.5. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. FIFGROUP. Kompensasi yang tidak mencukupi atau tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat menyebabkan tekanan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja. Teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis dan keamanan finansial merupakan dasar dari kesejahteraan



individu, sehingga kompensasi yang layak dapat mengurangi stres karyawan.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai path coefficient sebesar -0.023, t-statistic 0.585, dan p-value 0.558. Hasil ini menunjukkan bahwa peran kompensasi terhadap pengurangan stres kerja tidak cukup kuat.

1.6. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja menjadi variabel mediasi yang signifikan antara kompensasi dan turnover intention di PT. FIFGROUP. Ketika kompensasi yang diterima karyawan tidak memadai, stres kerja meningkat, yang pada akhirnya mendorong niat untuk meninggalkan perusahaan. Teori keadilan (Adams, 1965) menegaskan bahwa

ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menciptakan ketegangan emosional yang berujung pada turnover intention.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention, dengan nilai path coefficient sebesar -0.002, t-statistic 0.109, dan p-value 0.913. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan perantara yang signifikan dalam hubungan tersebut.

1.7. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap turnover intention karyawan di PT. FIFGROUP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mendorong karyawan untuk mencari

peluang kerja di tempat lain. Menurut teori dua faktor Herzberg (1959), lingkungan kerja yang buruk, seperti hubungan interpersonal yang negatif dan fasilitas yang tidak memadai, dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai path coefficient sebesar 0.29, t-statistic 1.553, dan p-value 0.12. Namun, ada indikasi bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat menurunkan turnover intention.

1.8. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan di PT. FIFGROUP. Menurut teori stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984), lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan, dapat meningkatkan stres kerja secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan dalam memengaruhi stres kerja, dengan nilai path coefficient sebesar -0.01, t-statistic 0.292, dan p-value 0.776. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mungkin bukan faktor utama yang memengaruhi tingkat stres kerja.

1.9. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention di PT. FIFGROUP. Lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung meningkatkan stres kerja, yang kemudian memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Teori stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984) menekankan bahwa tekanan lingkungan yang berlebihan



dapat menciptakan ketegangan emosional yang berdampak pada turnover intention.

Hasil mediasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention, dengan nilai path coefficient sebesar -0.001, t-statistic 0.124, dan p-value 0.902.

1.10. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan di mediasi oleh stres kerja di PT FIFGROUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT. FIFGROUP. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam menciptakan pengalaman kerja yang memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut teori sistem sosial (Luhmann, 1995), organisasi harus melihat semua elemen ini sebagai bagian dari sistem yang saling memengaruhi.

Hasil uji gabungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memberikan gambaran pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Namun, kontribusi masing-masing variabel perlu dievaluasi lebih lanjut untuk memahami keterkaitan dalam menciptakan retensi karyawan yang optimal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap PT FIFGROUP di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention PT FIFGROUP. Pemimpin yang tidak memberikan arahan, dukungan, atau perhatian

yang memadai meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mengurangi turnover intention dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi stres kerja. Pemimpin yang responsif dan komunikatif dapat mengurangi stres karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang adaptif memperburuk kondisi psikologis karyawan.
3. Stres kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan turnover intention. Pemimpin yang tidak efektif meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ketidakpuasan terhadap kompensasi mendorong karyawan mencari peluang kerja lain, sedangkan kompensasi yang adil meningkatkan retensi.
5. Kompensasi memengaruhi stres kerja. Kompensasi yang tidak mencukupi meningkatkan tekanan emosional dan stres karyawan, sedangkan kompensasi yang layak menciptakan rasa aman.
6. Stres kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention. Kompensasi yang tidak memadai meningkatkan stres, yang berujung pada intensi keluar karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Lingkungan kerja yang buruk meningkatkan keinginan keluar, sementara suasana kerja yang nyaman dan harmonis meningkatkan loyalitas.

7. Lingkungan kerja yang mendukung menurunkan tingkat stres kerja, sedangkan kondisi kerja yang penuh tekanan memperburuk kesejahteraan



psikologis karyawan.

8. Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak mendukung meningkatkan stres dan intensi keluar.
9. Gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention*. Kombinasi pengelolaan yang baik terhadap semua faktor ini meningkatkan retensi karyawan secara signifikan.

V. SARAN

Saran yang dapat penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, termasuk fasilitas fisik yang memadai dan hubungan interpersonal yang positif, akan membantu menekan stres kerja dan *turnover intention*.
2. Integrasi kebijakan dalam gaya kepemimpinan, kompensasi, dan peningkatan lingkungan kerja perlu dilakukan secara sistematis. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan program manajemen stres untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.
3. Perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi struktur kompensasi untuk memastikan keadilan dan daya saing di pasar tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas karyawan.
4. PT FIFGROUP perlu menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi komunikasi, motivasi, dan pengelolaan stres oleh pemimpin.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2024). Dampak Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Pendekatan Moderated Regression Analysis. *Kinerja*, 6(01), 001–012. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.328>



- 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), 2022–2182.
- Emelda Yani, Yunidar Erlina, Ernawati, Noviarni, & Ellen Sumiarni. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 501–517.
<https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.644>
- Finansial, P. K., Lingkungan, D., Fisik, K., Turnover, T., Karyawan, I., Kepuasan, M., Sebagai, K., Mediasi, V., Karyawan, P., Bhakti, R. S., Bekasi, H., Dwi Kartika, R., & Rezeki, F. (2024). The Effect of Financial Compensation and Physical Work Environment on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction as a Mediating Variable in Bhakti Husada Bekasi Hospital Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5913–5926.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
<http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751–773.
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138.
<https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Makmudah, & Reza, T. . (2022). Jurnal Administrasi Bisnis 2016 Jurnal Administrasi Bisnis 2016. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 449–460.
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 454–464.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861>



- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Nawawi dalam Busro. (2018). Kepemimpinan dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 11.
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada BPR Arto Moro Kota Semarang). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8733–8744.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9107>
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196–204.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.686>
- Pandan Sari, A., Maisharah K, S., & Nugroho, B.S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(2), 1032–1051.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>
- Pro. Dr. H. Suwanto, M. S. et al. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1152>
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225–236.
<https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Rimbano et al. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sari Octaviani, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 1.
<https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p1-9>
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 52–68.
<https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>
- Setiawan, N. D., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya,



- D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 327–334.
<https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162>
- Setiyarti, T.-, Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia TURNOVER INTENTION DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120.
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608>
- Sihabudin, A., & Setyawasih, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Asuransi Asei Indonesia. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 747–761.
<https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.97>
- Siswoyo Haryono. (2017). *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen*.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu- Ilmu Sosial*, 1(1), 1–7.
<https://jurnal.stiedarulalahmojokerto.ac.id/index.php/>
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799–810.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemn*.
- Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Induvidu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155–171.
- Wandasari, B. A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Kepuasan Kerja Pt Petugas Keramik Terbaik. *Jurnal Of Social Science Research*, 3, 293–304. <https://ejurnal.stie->



trianandra.ac.id/index.php/jimak/articl
e/vi ew/225

Yohanes B Windo Thalibana. (2022).
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan
Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja (Literature
Review Manajemen Sumberdaya
Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi,
Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4),
01–

09.
[https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.](https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344)
344

Yuliantoro, S. E., Wahyudi, A., &
Suprayitno. (2019). Analisi
Pengaruh Stres Kerja dan
Kompensasi Turnover Intention
Karyawan dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal
Manajemen Sumber Daya
Manusia*, 13(1), 356–
369.
[http://jurnal.unissula.ac.id/index.ph
p/ki mue/article/view/9874](http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ki_mue/article/view/9874)