

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB
EMBEDDEDNESS* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi S1 Manajemen



Disusun Oleh:

Inka Qothrunnada

NIM: 30402000171

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Inka Qothrunnada

NIM : 30402000171

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian proposal skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 14 November 2025

Pembimbing,

UNISSULA

جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Inka Qothrunnada

30402000171

Pada tanggal 1 Februari 2026

Pembimbing



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK. 210491025

Usulan Penelitian ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Iqbal Murcholis, ST, SE, M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Inka Qothrunnada

NIM : 30402000171

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** adalah hasil tulisan saya sendiri dan tidak menyalin karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Setiap pendapat atau temuan pihak lain yang digunakan dalam usulan penelitian ini telah dikutip dan dirujuk sesuai dengan kaidah etika ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa usulan penelitian ini merupakan hasil plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 1 Februari 2026

Yang Membuat Pernyataan



Inka Qothrunnada

NIM. 30402000171

ABSTRAK

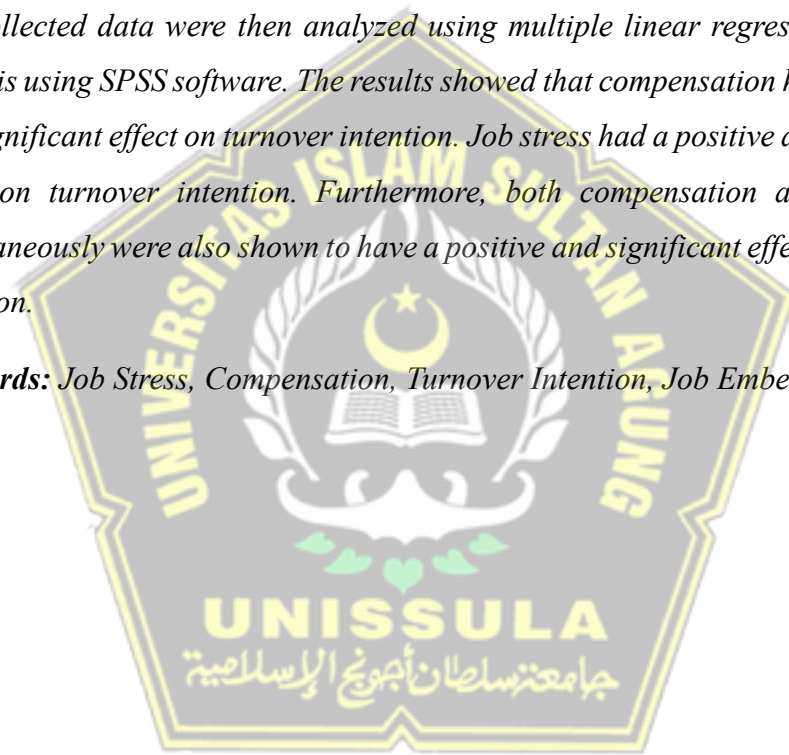
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh Karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih dengan menggunakan metode non-probability sampling melalui pendekatan sensus, sehingga seluruh populasi yang relevan dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen utama, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan analisis jalur melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Lebih lanjut, baik Kompensasi maupun Stres Kerja secara simultan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*, *Job Embeddedness*

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the extent of the influence of compensation and job stress on turnover intention, with Job Embeddedness as an intervening variable. The population in this study consisted of all employees of PT Pertamina RJBT 4 Semarang. The research sample consisted of 100 respondents selected using a non-probability sampling method through a census approach, thus involving the entire relevant population. Data collection was conducted using a questionnaire as the main instrument, designed to measure the variables studied. The collected data were then analyzed using multiple linear regression and path analysis using SPSS software. The results showed that compensation have a positive and significant effect on turnover intention. Job stress had a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, both compensation and job stress simultaneously were also shown to have a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *Job Stress, Compensation, Turnover Intention, Job Embeddedness*



PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Inka Qothrunnada
NIM	: 30402000171
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Februari 2026

Yang Menyatakan,



Inka Qothrunnada

NIM. 30402000171

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Ia tak terbaca dalam aksara, tak tergambar dalam lukisan, namun hadir di antara jeda dan sunyi yang berbisik.”

“Tulisan ini peneliti persembahkan untuk bayang-bayang yang menari di antara kata dan rupa wujudnya memang tak sepenuhnya terjamah, namun kehadirannya tetap hadir menyusup lewat doa dan kasih sayang yang diam-diam menuntun setiap langkah penulis”



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat beserta karunia-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening.” Proposal skripsi ini disusun selaku salah satu syarat menyelesaikan program studi di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Tidak dapat dipungkiri jika dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan, dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya pada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan kemudahan dan kelancaran selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
2. Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM. Selaku Wakil Dekan dan dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, serta motivasi dalam penyusunan proposal skripsi ini.
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, atas kesempatan yang diberikan dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung atas dedikasi dan kesabarannya dalam memberikan ilmu serta bimbingan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.

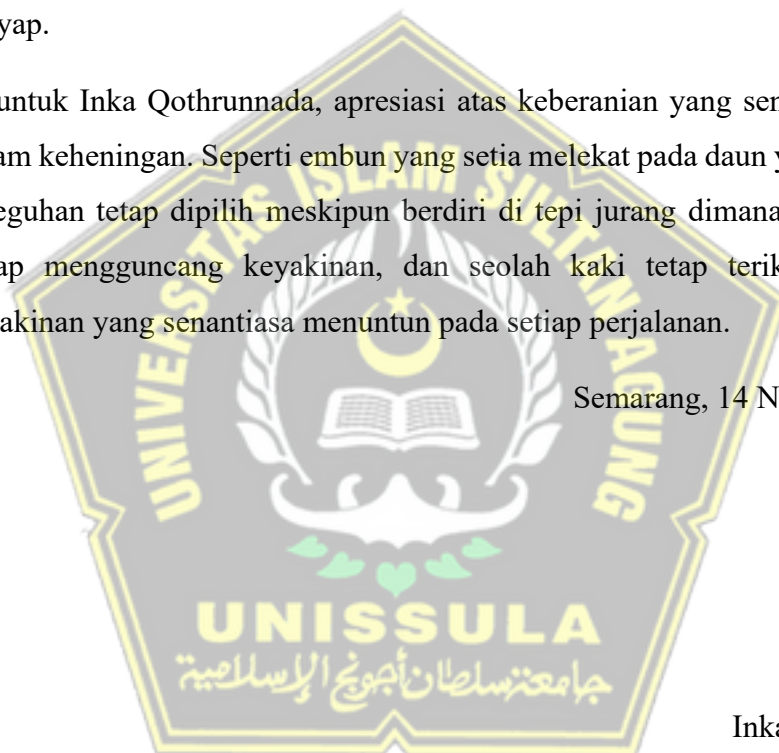
6. Bapak, Ibu, dan adik-adik tercinta, penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang setulus-tulusnya atas segala bentuk kasih sayang, doa, serta dukungan moral maupun material yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan hingga proses penyusunan proposal skripsi ini. Penulis sangat menghargai kesabaran, ketulusan, dan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah perjuangan. Tanpa doa dan dukungan keluarga, penulis tidak dapat mencapai tahap ini. Dengan demikian, penulis memahami bahwa setiap langkah yang kuat selalu berakar pada cinta yang bekerja dalam senyap.
7. Teruntuk Inka Qothrunnada, apresiasi atas keberanian yang senantiasa dijaga dalam keheningan. Seperti embun yang setia melekat pada daun yang merapuh, keteguhan tetap dipilih meskipun berdiri di tepi jurang dimana tempat angin kerap mengguncang keyakinan, dan seolah kaki tetap terikat pada akar keyakinan yang senantiasa menuntun pada setiap perjalanan.

Semarang, 14 November 2025

Penyusun



Inka Qothrunnada



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	2
BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2. Landasan Teori.....	9
2.1 Kompensasi.....	9

2.2 Stres Kerja.....	12
2.3 <i>Turnover Intention</i>	13
2.4 <i>Job Embeddedness</i>	14
2.5 Hipotesis Penelitian	15
BAB III.....	17
METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.3 Jenis dan Sumber Data	18
3.3.1 Jenis Data.....	18
3.3.2 Sumber data.....	19
3.4 Metode pengumpulan data.....	20
3.5 Data Operasional Variabel.....	20
3.6 Uji Instrumen.....	23
3.6.1 Uji Validitas	23
3.6.2 Uji Reliabilitas	24
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.7.1 Uji Normalitas	24
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	24
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	25
3.8 Rencana Analisis Data	25
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	25
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	26
3.8.3 Uji Hipotesis	28
BAB IV	30
HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30

4.2 Analisis Deskriptif Responden	31
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	33
4.4 Hasil Analisis Data	33
4.4.1 Hasil Uji Instrumen	33
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.4.3 Uji Hipotesis	42
4.4.4 Analisis Jalur	48
4.4.5 Uji Sobel.....	51
4.5 Pembahasan	53
4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	53
4.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Embeddedness</i>	58
4.5.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Embeddedness</i>	60
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data responden ditinjau dari gender	31
Tabel 4.2 Data responden ditinjau dari masa kerja.....	31
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan usia.....	32
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	33
Tabel 4.5 Validitas Variabel Kompensasi	34
Tabel 4.6 Validitas Variabel Stres Kerja	34
Tabel 4.7 Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	35
Tabel 4.8 Validitas Variabel <i>Job Embeddedness</i>	35
Tabel 4.9 Reliabilitas X1	36
Tabel 4.10 Reliabilitas X2	36
Tabel 4.11 Reliabilitas Y.....	36
Tabel 4.12 Reliabilitas Z.....	37
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas H1 Dan H2.....	38
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas H3 Dan H4.....	38
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas H1 Dan H2.....	39
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas H3 Dan H4.....	40
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas H1 Dan H2	41
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas H3 Dan H4	41
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda	42
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	44
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	45
Tabel 4.22 Hasil Uji T	46

Tabel 4.23 Persamaan 1	49
Tabel 4.24 Persamaan 2	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	15
Gambar 4.1 Analisis Jalur Sub Struktur 1	49
Gambar 4.2 Analisis Jalur Sub Struktur II	50
Gambar 4.3 Uji Sobel Variabel Kompensasi	52
Gambar 4.4 Uji Sobel Variabel Stres Kerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Tabulasi.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting karena memfasilitasi pemanfaatan optimal sumber daya lain, sehingga kehadiran karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan menjadi individu yang secara efektif mengembangkan potensi dan bakat mereka dan individu lain yang beroperasi tanpa mengoptimalkan kemampuan mereka sepenuhnya. Akibatnya, organisasi harus secara mahir mengelola sumber daya manusia dengan menilai kekuatan dan kelemahan setiap orang untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Batjo & Shaleh, 2018). Banyak karyawan menunjukkan kinerja yang tidak memuaskan karena keinginan untuk pergi atau berganti posisi (Budiasa, 2021).

Setiap perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting agar struktur organisasi dan proses kerja dapat berfungsi secara optimal dalam berbagai kondisi dan keadaan yang berkembang. Tanpa kontribusi optimal dari individu, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai kesuksesan. Karyawan harus berupaya dengan tekun untuk mencapai tujuan penelitian dan organisasi. Ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten secara langsung memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Albana, 2018). Tingkat

pergantian karyawan yang tinggi menimbulkan tantangan signifikan bagi banyak organisasi (Wages & Work, 2023).

Niat pensiun mengacu pada kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau beralih ke posisi lain karena ketidakpuasan atau prospek peluang yang lebih baik. Tekanan yang intens memengaruhi tingkat pergantian karyawan. Jika ini terjadi, organisasi dapat kehilangan karyawan yang terampil dan berpengalaman. Akibatnya, organisasi harus mengevaluasi niat pergantian karyawan (Zakaria & Astuty, 2017).

Atribut pribadi dan kompensasi memengaruhi niat pergantian karyawan, sehingga mempersulit upaya perusahaan untuk mengurangi pergantian karyawan. Sistem yang diterapkan harus memenuhi kebutuhan semua karyawan (Asih, R.P.W. 2021). Untuk mempertahankan tingkat pergantian karyawan, organisasi harus menjamin bahwa karyawan menjalankan tanggung jawab mereka secara efisien (Handri, 2021).

Kompensasi perusahaan sangat memengaruhi pergantian karyawan (Efitriana & Liana, 2022). Karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya menginginkan gaji yang lebih baik dan kebahagiaan kerja atau aspirasi pribadi. Untuk mencegah pergantian karyawan, organisasi harus memberikan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, orang merasa dihargai dan dibutuhkan, yang meningkatkan kenikmatan kerja. Kompensasi membantu operasi pribadi (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Selain gaji, stres di tempat kerja bisa menurunkan kepuasan kerja dan menyebabkan pengunduran diri (Dewi & Sriathi, 2019). Stres di tempat kerja

meningkatkan kepuasan kerja tetapi merusak kinerja dan retensi (Applebaum *et al.*, 2010). Stres kerja yang lebih tinggi penurunan kepuasan kerja karyawan, yang menyebabkan pengunduran diri. Indrayani (2012) dan Basri (2017) menemukan bahwa kepuasan karyawan menurun seiring dengan meningkatnya niat pengunduran diri.

Dalam penelitian Solikha & Rojuaniah (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Niat Berhenti Kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervensi” menemukan bahwa gaji memengaruhi keterikatan kerja. Kompensasi juga secara negatif memengaruhi pergantian karyawan tetapi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Keterikatan kerja memengaruhi kinerja tetapi tidak memengaruhi pergantian karyawan. Keterikatan kerja memediasi hubungan diantara kedamaian dan kinerja karyawan tetapi tidak memediasi hubungan antara kedamaian dan niat berhenti kerja, terutama di kalangan milenial. Menurut Amadi (2019), insentif memengaruhi keterikatan kerja, niat berhenti kerja maupun kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Hardina & Vikaliana, 2020). Pekerjaan karyawan di perusahaan menentukan kinerja (Garaika, 2020). Keterikatan Kerja (*Job Embeddedness/JE*) adalah hubungan antara pekerja dan perusahaan serta partisipasi berkelanjutan mereka (Solikha & Rojuaniah, 2023). Semakin dekat pekerja dengan pekerjaan mereka, semakin lama mereka bertahan (Pascarini *et al.*, 2020). Dengan demikian, keterikatan kerja memengaruhi tingkat pergantian karyawan.

Generasi Z memandang tempat kerja secara berbeda. Bahkan dengan sedikit pengalaman, generasi digital menginginkan jam kerja yang wajar, tempat kerja yang memungkinkan orang untuk mengekspresikan diri, dan upah yang adil. mayoritas Generasi Z untuk keluar daripada bertahan di pekerjaan yang tidak sesuai harapan mereka, menurut penelitian. Perusahaan energi PT Pertamina *Regional Central Java 4* Semarang membutuhkan kinerja staf untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan dengan tekanan tinggi dan upah rendah mendorong pekerja untuk berhenti. Karena keterikatan kerja memengaruhi tingkat pergantian karyawan, hal itu dapat menurunkannya. Penelitian tentang niat berhenti kerja sangat penting karena sumber daya manusia memengaruhi produktivitas dan tujuan organisasi. Tantangan ini mendorong para peneliti untuk mempelajari pengaruh remunerasi, stres kerja, dan niat berhenti kerja dengan menggunakan keterlibatan kerja menjadi variabel perantara.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna menginterpretasikan dan membuktikan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Guna menginterpretasikan dan membuktikan Apakah Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Guna menginterpretasikan dan membuktikan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*.
4. Guna menginterpretasikan dan membuktikan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini bertujuan memberikan wawasan tentang bagaimana Kompensasi, Stres Kerja, dan Keterikatan Kerja memengaruhi niat untuk berhenti kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Studi ini diharapkan dapat membantu akademisi memahami bagaimana keterikatan kerja memengaruhi niat berhenti kerja, gaji, dan stres kerja.

- b. Perusahaan dan organisasi harus mengevaluasi variabel keterikatan kerja dari penelitian ini. Kompensasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Embeddness* sebagai variable intervening.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Landasan Teori

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh uang tunai atau produk yang diterima pekerja atas jasa perusahaan (Hasibuan, 2012). Karyawan perusahaan diberi kompensasi atas pekerjaan mereka. Perusahaan memberi penghargaan kepada pekerja atas pekerjaan mereka (Rivai, 2009).

Akbar *et al.* (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai pengembalian uang tunai dan manfaat yang diperoleh semua pekerja menjadi bagian dari hubungan kerja mereka. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan kompensasi. Kompensasi perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi dipengaruhi oleh berbagai hal seperti produktivitas, kemampuan perusahaan untuk memerikan imbal jasa kepada karyawan, kesediaan perusahaan untuk membayar kompensasi, serta penawaran tenaga kerja (Sutrisno, 2017). Jumlah total uang tunai atau produk yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa perusahaan disebut kompensasi (Hasibuan, 2012). Berdasarkan jenisnya, Mangkunegara mengklasifikasikan kompensasi yang diberikan perusahaan dibedakan menjadi dua yakni (Mangkunegara, 2017):

- 1) Kompensasi Langsung

- a) Kompensasi dalam bentuk upah yang diterima karyawan atas pekerjaan pada waktu tertentu seperti perjam atau perhari.
 - b) Kompensasi dalam bentuk gaji diterima karyawan atas pelayanan yang diberikan pada waktu satu bulan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
- a) Kompensasi dalam bentuk benefit yakni nilai keuangan langsung bagi pekerja cepat bisa ditentukan.
 - b) Kompensasi dalam bentuk pelayanan yakni nilai keuangan langsung untuk pekerja yang tidak bisa seara mudah ditentukan.

Edison (2017) dalam bukunya mengklasifikasikan kompensasi menjadi dua bentuk yakni kompensasi normative dan kebijakan yang mana besar dan nilainya akan ditentukan berdasarkan kepada aturan undang-undang yang berlaku. Sedangkan Akbar (2021) dalam bukunya mengklasifikasikan kompensasi kedalam dua bentuk yakni kompensasi dalam bentuk imbalan intrinsic dan ekstrinsik.

Kompensasi yang diterima setiap karyawan tidaklah selalu sama, akan tetapi memiliki perbedaan meskipun tidak terlalu besar. Kompensasi yang diterima karyawan bukan hanya dalam bentuk uang dan nominal melainkan berbentuk barang, pengakuan, serta bentuk lain yang sekiranya mampu mendorong kinerja karyawan.

Karyawan yang memenuhi standar kinerja perusahaan mendapatkan kompensasi. Pembayaran tersebut dimaksudkan untuk memotivasi pekerja

agar berkinerja lebih baik. Batjo dan Shaleh (2018) memasukkan ikatan kerja sama, kebahagiaan kerja, pengadaan yang sukses, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah sebagai tujuan pemberian penghargaan. Adapun indikator kompensasi yang memiliki beberapa indikator sebagai berikut yakni (Hasibuan, 2013):

- 1) Gaji, uang yang diberikan atas imbal jasa yang dilakukan perbulan.
- 2) Upah, imbalan yang diberikan berdasar pada jam kerja.
- 3) Insentif, imbal jasa yang diberikan ketika mampu melebihi target
- 4) Tunjangan, kompensasi yang diberikan atas dasar pengorbanan karyawan.
- 5) Fasilitas, sarana yang mendukung karyawan dalam melakukan kerjanya dan telah disediakan oleh perusahaan.

Kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja dan tujuan perusahaan dapat memengaruhi kebahagiaan karyawan. Karyawan lebih termotivasi ketika mendapatkan gaji, tunjangan, atau insentif yang sesuai dengan beban kerja mereka. Perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat berapa banyak yang mereka bayarkan kepada pekerja mereka, berdasarkan jam kerja dan beban kerja mereka, sehingga mereka merasa dihargai dan bahagia dengan pekerjaan mereka (Seidy, 2018). Kompensasi yang memadai dan mencukupi akan memotivasi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja yang dihasilkan pada perusahaan (Affandi, 2018).

2.2 Stres Kerja

Stres di tempat kerja, menurut Chaplin (1989), menciptakan ketegangan mental dan fisik. Hubungan antara penyebab stres dan kemampuan manusia menentukan apakah stres bermanfaat atau negatif.

Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja merupakan hasil dari tekanan pekerjaan dan keterampilan pribadi yang memengaruhi reaksi. Jika reaksinya positif, sumber stres memotivasi pekerja jika negatif hal itu membuat mereka tertekan. Stres biasanya terkait dengan tekanan negatif dalam kehidupan sehari-hari (Bachroni & Asnawi, 1999).

Karyawan di banyak perusahaan harus beroperasi di bawah tekanan dalam tugas operasional. Namun tugas rumah tangga mungkin memberi anggota keluarga lain ilusi elastisitas waktu, karena mereka mungkin berpikir mereka dapat menghabiskan waktu mereka di rumah untuk produksi rumah tangga tanpa mengorbankan waktu tugas (Rahmah & Wardiani, 2021).

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab stres (anteseden) di antaranya (Christy & Amalia, 2017) yaitu stresor ekstra organisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, stresor individu

Indikator stres kerja menurut (Puspitasari et al., 2018):

- 1) Tugas pekerjaan meliputi tugas, kondisi kerja, lingkungan, dan lokasi.
- 2) Tuntutan fungsi tekanan yang dihadapi seseorang karena fungsinya dalam suatu organisasi.

- 3) Tekanan yang berasal dari sesama rekan kerja cenderung muncul, khususnya di organisasi yang struktur organisasinya kurang jelas, sehingga pembagian pekerjaan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab tidak tersusun dengan baik.
- 4) Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memengaruhi cara pengelolaan dijalankan. Berbagai faktor dapat menimbulkan suasana kerja yang penuh tekanan, ketakutan, dan kekhawatiran.

2.3 Turnover Intention

Dalam kamus Inggris-Indonesia: niat pergantian karyawan menunjukkan penggantian. Dalam karya Agung, Ivancevich berpendapat bahwa pergantian karyawan adalah hasil dari penambahan dan kepergian staf. Pergantian karyawan terjadi ketika pekerja meninggalkan perusahaan dan pekerja baru bergabung. Sumber daya manusia dilanda masalah pergantian karyawan. Perusahaan berjuang dengan pergantian staf yang berlebihan (Novel dan Nony Kezia Marchyta, 2021).

Niat pergantian karyawan adalah keinginan untuk berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang lebih baik. Niat pergantian karyawan adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan demi pekerjaan yang lebih baik (Nafiudin dan Umdiana, 2017). Faktor-faktor yang kompleks dan saling terkait memengaruhi niat pergantian karyawan (Supriadi K., Trang I., 2021). Aspek lingkungan, individu, dan struktural lainnya akan diteliti.

2.4 *Job Embeddedness*

Job Embeddedness mencerminkan keadaan seorang karyawan yang merasa dekat dengan pekerjaannya atau karyawan itu memiliki *embeddedness* yang kuat akan merasa adanya kesesuaian dan kenyamanan dengan tugasnya dan merasa banyak yang akan dikorbankan apabila karyawan keluar dari pekerjaannya. Hubungan yang lebih mendalam antara atasan dengan bawahannya (Mary, 2016). Hal tersebut akan menghasilkan suatu dorongan untuk tetap berada pada pekerjaan mereka hal ini adalah definisi *Job Embeddedness* menurut Sun). Sehingga hal ini membuat karyawan mempertimbangkan kembali jika karyawan meninggalkan perusahaan definisi *Job Embeddedness* menurut Rarasanti1 & Suana, (2016). *Job Embeddedness* adalah keterikatan individu terhadap pekerjaan karyawan kepada perusahaan yang mana karyawan enggan pindah pekerjaan akibat sejumlah alasan (Amadi, 2019).

Studi yang dilakukan oleh (Mary, 2016) menjelaskan ada 3 dimensi dalam *Job Embeddedness*, yaitu:

1) *Fit* (Kesesuaian)

Fit didefinisikan sebagai seorang pegawai yang merupakan sudah memiliki rasa keselarasan atau kesesuaian terhadap struktur dan ekosistemnya. Maka jika seorang pegawai merasa sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan karyawan itu akan merasa nyaman (Amadi, 2019).

2) *Tautan* (Koneksi)

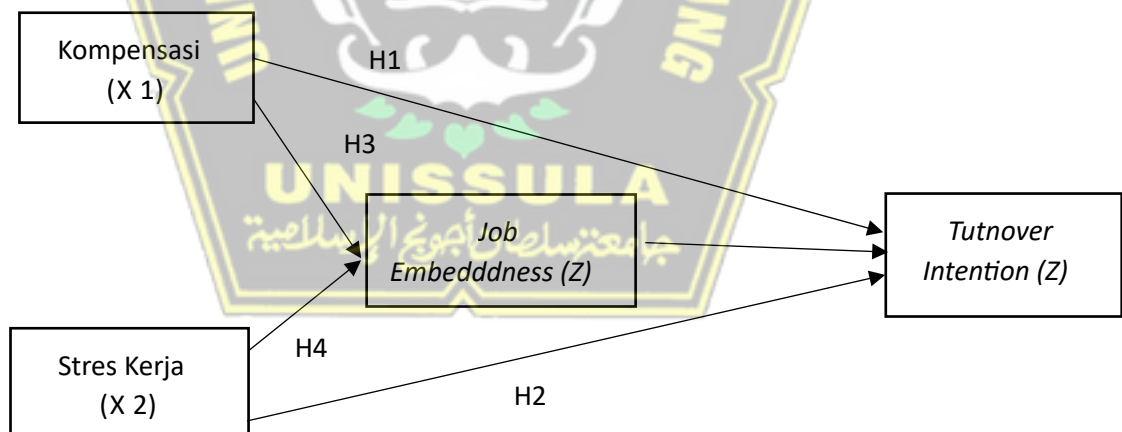
Kehidupan sosial seorang pegawai sangat berhubungan keterkaitannya dengan tautan.

3) Pengorbanan (*Sacrifice*)

Pengorbanan dapat dimaknai sebagai hal yang perlu dikorbankan seorang pegawai jika mereka ingin meninggalkan tugas mereka. Jika mereka pergi, pekerjaan mereka cenderung mengalami kerugian lebih banyak seperti meninggalkan pekerjaan yang menarik, semua sarana yang telah diserahkan oleh perusahaan.

Adapun beberapa faktor-faktor yang memengaruhi *Job Embeddedness* menurut Robbins & Coulter, (2012) yaitu ras, gender, umur, pengaruh yang ditimbulkan oleh *Job Embeddedness*.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, berikut adalah hipotesis dirumuskan:

- **Hipotesis Pertama (H1):**

H1: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H0: Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

• **Hipotesis Kedua (H2):**

H2: Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H0: Stres Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

• **Hipotesis Ketiga (H3):**

H3: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*.

H0: Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*

• **Hipotesis Keempat (H4):**

H4: Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*.

H0: Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embedddness*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data berbentuk angka, seperti skor, nilai, peringkat, dan frekuensi. Analisis dilakukan secara statistik dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Pendekatan ini juga memungkinkan penilaian terhadap pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, dengan syarat sampel yang digunakan dapat merepresentasikan populasi (Masrukhin, 2012). Secara umum, jenis penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antarvariabel, sehingga peneliti mampu membedakan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2016). Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh remunerasi, stres kerja, dan keterikatan kerja terhadap niat karyawan untuk berhenti.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek atau individu yang memiliki ciri-ciri tertentu yang menjadi sasaran penelitian, dan dari kelompok inilah kesimpulan akan diperoleh, sesuai dengan batasan yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017b). Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek adalah karyawan PT Pertamina Regional Jawa Tengah 4 Semarang.

Sampel mewakili populasi dan ciri-cirinya. Jika populasinya besar dan peneliti kekurangan dana, tenaga kerja maupun waktu, peneliti memakai sampel representatif (Sugiyono, 2019a). Rumus Slovin digunakan untuk pengambilan sampel non-probabilitas dalam penelitian ini. Rumus Slovin menghitung ukuran sampel terkecil ketika ciri atau perilaku populasi tidak diketahui (Sugiyono, 2017b). Rumusnya adalah

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : banyak sampel minimum

N : banyak populasi

e : batas toleransi kesalahan(*error*)

Berdasarkan rumus diatas mana dapat diketahui bahwasannya:

$$n = 144 / 1 + 180(0.05)^2$$

$$n = 180 / 1.45$$

$$n = 99,31$$

Sehingga dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwasannya jumlah sampel sebanyak 99,31 dan dibulatkan menjadi 100 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Terdapat dua data kuantitatif maupun kualitatif dalam analisis ini, peneliti lebih fokus pada data kuantitatif. Dua jenis antara lain (Sugiyono, 2019b):

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif bersifat numerik. Rumus matematika atau statistik sistem dapat menjelaskan data kuantitatif dengan cara ini.

2) Data kualitatif

Data kualitatif ialah dengan sifat vokal atau dapat dengan kata-kata. Data kualitatif memanfaatkan metode wawancara untuk memperoleh informasi.

3.3.2 Sumber data

Sumber data penelitian menekankan unsur material, asal data, dan objek informasi sumber data primer maupun sekunder tersedia. Penelitian ini menggunakan data primer. Kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan tertutup untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup, artinya tanggapan telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini memakai skala Likert untuk menilai pandangan masyarakat tentang isu-isu sosial (Sugiyono, 2014).

Untuk mengevaluasi faktor-faktor ini, responden menjawab pertanyaan tentang variabel penelitian, masing-masing dengan skornya sendiri. Kriteria yang telah ditentukan sebelumnya digunakan untuk menghitung skor (Sugiyono, 2017b):

1 : Sangat Tidak Setuju.

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4: Setuju

5: Sangat Setuju

3.4 Metode pengumpulan data

Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui kuesioner maupun observasi. Kuesioner berisi banyak pertanyaan tentang topik yang akan diteliti. Survei penelitian ini ialah survei langsung yaitu survei ataupun pertanyaan langsung kepada responden untuk menilai sudut pandang, keadaan, dan persepsi diri mereka. Selain survei, penelitian ini mengumpulkan data dari wawancara, observasi langsung, dan rekam medis pasien.

3.5 Data Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel ialah penjelasan tentang arti masing-masing variabel penelitian yang dibuat sebelum proses analisis instrumen dilaksanakan. Definisi ini juga mencakup sumber pengukuran yang digunakan untuk menjamin bahwa setiap variabel dapat diukur secara jelas dan konsisten (Masrukhin, 2016). Definisi operasional variabel yaitu :

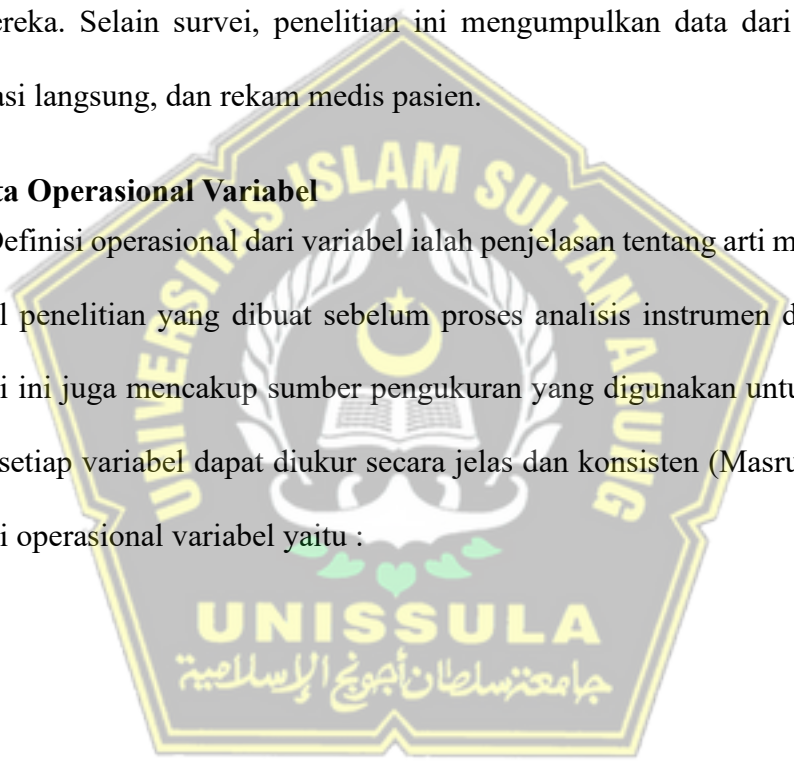


Table 3.1 Data Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Hasil Ukur	Skala
Kompensasi (X1)	Jumlah total uang tunai atau produk yang diterima pekerja menjadi imbalan atas jasa perusahaan disebut kompensasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentiv 4. Tunjangan 5. fasilitas 	Menggunakan skala Likert, evaluasi: 1 : Sangat Tidak Setuju. 2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	Ordinal
Stres Kerja (X2)	suatu interaksi antara sumber sumber tekanan pekerjaan dengan kemampuan pribadi, yang berdampak terhadap jawaban apakah memiliki sifat yang baik atau buruk.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungja 2. wab 3. pekerjaan 4. Permintaan peran Tuntutan personal kepemimpinan an 	Menggunakan skala Likert, evaluasi: 1 : Sangat Tidak Setuju. 2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	Ordinal

<i>Turnover Intention (Y)</i>	kecenderungan seseorang tenaga kerja meninggalkan tempat kerja secara sukarela atau tidak karena daya tarik	1. Adanya 2. fikiran untuk keluar dari tempat kerja. Memiliki keinginan yang kuat	Menggunakan skala Likert, evaluasi: 1 : Sangat Tidak Setuju.	Ordinal
	dari perusahaan saat ini an adanya alternatif pekerjaan lain.	3. untuk pindah. Adanya ingin mencari lowongan kerja.	2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	
<i>Job Embeddedness (Z)</i>	<i>Job Embeddedness</i> adalah keterikatan individu terhadap pekerjaan. karyawan kepada perusahaan yang mana karyawan enggan pindah pekerjaan akibat sejumlah alasan.	1. <i>Fit</i> 2. Kecocokan 3. pengorbanan	Menggunakan skala Likert, evaluasi: 1 : Sangat Tidak Setuju. 2 : Tidak Setuju 3 : Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	Ordinal

3.6 Uji Instrumen

Guna menguji keabsahan data peneliti dengan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas terkait langsung dengan tujuan pengukuran. Validitas yang tinggi berarti suatu instrumen diukur memakai alat yang tepat. Akurasi ini memberikan data yang benar dan memperjelas data yang diuji (Sugiyono, 2019a). SPSS digunakan untuk menguji setiap item kuesioner.

Uji signifikansi membandingkan nilai r yang dihitung dari Alpha Cronbach (Korelasi Item-Total yang Dikoreksi) dengan nilai r yang ditabelkan berdasarkan derajat kebebasan $(df) = n - 2$, di mana n ialah total sampel. Ambang batas signifikansi untuk pengujian ini adalah 5%.

- a. Butir atau pernyataan kuesioner valid jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel.
- b. Jika nilai r diestimasi kurang dari nilai r tabel, butir atau pernyataan kuesioner tidak benar. Pengukuran dan pengujian validitas saling terkait. Suatu instrumen memiliki validitas tinggi jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur memakai instrumen yang tepat. Presisi instrumen pengukuran memberikan data yang relevan dan menjelaskannya (Sugiyono, 2019a). Setiap pertanyaan kuesioner diuji menggunakan SPSS.
- c. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r yang dihitung dibandingkan dengan nilai tabel untuk derajat kebebasan $(df) = n-2$ (n sampel).
- d. Butir atau pernyataan kuesioner valid jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel.

- e. Jika nilai r yang diestimasi kurang dari nilai r tabel, butir atau pernyataan kuesioner tidak benar.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas memverifikasi bahwa peralatan pengukuran menghasilkan skor yang stabil ketika digunakan dengan alat yang sama pada berbagai waktu. Dengan demikian, reliabilitas mengukur kemampuan instrumen untuk memantau fenomena yang sama secara andal. Dalam penelitian ini, SPSS untuk penilaian reliabilitas Cronbachs Alpha secara simultan. Indikasi yang kredibel memiliki nilai alfa $> 0,70$. Keandalan data untuk setiap variabel meningkat seiring dengan angka yang mendekati satu (Sugiyono, 2019a).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah variabel dependen maupun independensuatu penelitian terdistribusi secara teratur. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat menilai normalitas dalam kondisi tertentu (Sugiyono, 2017a):

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel dianggap memiliki distribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang memiliki variabel independen dengan hubungan linier sempurna atau hampir sempurna mengalami multikolinearitas. Dalam penelitian

ini, analisis multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai Toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu variabel dianggap tidak mengalami multikolinearitas jika Toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 (Sugiyono, 2017b).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas membandingkan varians residual model regresi di seluruh data penelitian. Memiliki varians residual yang seragam adalah heteroskedastisitas. Uji Bartlett dan Spearman Rank, uji analisis grafis, uji White, Park maupun Glejser untuk menilai heteroskedastisitas.

Penelitian ini menerapkan metode uji Glejser, yang memanfaatkan nilai absolut residual untuk setiap variabel bebas. Sebuah model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel bebas maupun residual absolut lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2019a).

3.8 Rencana Analisis Data

Proses pengelolaan data mencakup *editing, coding, tabulating, entri data, cleaning* (Ghozali, 2016).

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan metode uji Glejser dengan memanfaatkan nilai residual dari analisis regresi linier berganda untuk menelaah hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diuji menggunakan regresi berganda. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019b):

(Sugiyono, 2019b):

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

3.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam analisis regresi, dan merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, analisis jalur diterapkan untuk menguji hipotesis keempat, kelima, dan keenam. Berdasarkan kerangka konseptual, kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap niat berhenti kerja. Selain itu, kompensasi dan stres kerja juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap keputusan investasi melalui masa kerja.

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi yang telah distandarisasi. Perhitungan koefisien linier dilakukan dengan menyusun dua persamaan struktural: satu persamaan regresi yang menggambarkan hubungan yang ditentukan dalam model penelitian (Ghozali & Ratmono, 2017). Model diagram persamaan linier untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua persamaan struktural.

a. Persamaan pertama

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_1$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

b₁b₂ : koefisien regresi

X₁ : Kompensasi

X₂ : Stres Kerja

Z : *Job Embedddness*

b. Persamaan kedua

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Keterangan:

Z : *Job Embedddness*

b_1b_2 : koefisien regresi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Stres Kerja

e : Varian variabel dependen yang tidak dijelaskan variabel independen maupun variabel intervening.

c. Total pengaruh

Untuk menghitung total dampak tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus berikut:

- 1) Total pengaruh hubungan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dari *Job Embedddness* = $b_1 + (b_4 \times b_3)$

Keterangan:

b_1 : pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

b_3 : pengaruh *Job Embedddness* terhadap *Turnover Intention*

b_4 : pengaruh Kompensasi terhadap *Job Embedddness*

- 2) Total pengaruh hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

dari *Job Embedddness* = $b_2 + (b_5 \times b_3)$

Keterangan:

b_2 : pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

b_5 : pengaruh Stres Kerja terhadap *Job Embedddness*

b_3 : pengaruh *Job Embedddness* terhadap *Turnover Intention*

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi terkait variabel independen menjelaskan fluktuasi variabel dependen menggambarkan pengaruh X dan Y dengan rumus berikut (Agung, 2017):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: $0 \leq R^2 \leq 1$

Kd = koefisien determinasi

R = korelasi

Jika koefisien determinasi mendekati 1, model regresi tersebut baik karena variabel independen terkait variabilitas variabel dependen.

3.8.3.2 Uji Statistik f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05: Hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F-hitung lebih tinggi dari F-tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

- a) Sebaliknya, jika F-hitung lebih rendah dari F-tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Fathor Rasyid, 2022).

3.8.3.3 Uji Statistik t

Uji statistik menilai bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen. Studi ini menggunakan hipotesis berikut dengan tingkat signifikansi 0,05 :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t > t$ tabel maupun nilai signifikansi $< 0,05$.

Hipotesis diterima, oleh karena itu variabel independen memengaruhi variabel dependen secara terpisah.

- b. Terima H_0 dan tolak H_a jika $t < t$ tabel maupun nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen tidak secara parsial memengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017b).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Pertamina merupakan perusahaan energi yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi yang berdiri pada 10 Desember 1957. Perusahaan ini berperan sebagai regulator sektor migas dengan kewenangan monopoli dalam pengelolaan sektor hilir serta sebagai mitra bagi hasil pada sektor hulu sebelum diterapkannya kebijakan tertentu. Sebelum Undang-Undang Nomor 22 Th 2001 diterapkan. Sebagai wakil dari pemerintah Pertamina memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya minyak dan gas (Pertamina, 2022).

Setelah diberlakukannya UU No. 22 Tahun 2001, kebijakan umum ditentukan oleh Ditjen Migas, sedangkan pengaturan dan pengawasan dilakukan oleh lembaga yang berwenang. Bagian hilir diatur oleh BPH Migas, sedangkan bagian hulu diurus oleh BP Migas. Sejak saat itu, PT Pertamina (Persero) beralih dari peran regulator menjadi pelaku usaha seperti perusahaan lainnya. Sektor hilir saat ini tersedia bagi operator yang mendapatkan izin dari pemerintah, sementara sektor hulu dikelola melalui kontrak kerja sama dengan pemerintah. Selain itu, Pertamina juga mengembangkan usaha di sektor aviasi (Admin & Jamilah, 2021).

Melalui Pertamina Aviation, distribusi bahan bakar pesawat dapat dilakukan. Selanjutnya terbentuklah PT. Depot Pengisian Pesawat Udara (DPPU) Ahmad Yani Semarang yang berada dalam kepemilikan PT. Pertamina dan

berlokasi dikawasan Pemasaran Operasi Wilayah IV Jawa Tengah. DPPU Ahmad Yani berlokasi di Bandar Udara Ahmad Yani, yang secara tercatat masuk di wilayah Kelurahan Kalibanteng Kulon Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang dan sudah mulai buka dari 1970 dengan menggunakan peralatan yang sangat mendasar dan sederhana.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan analisis dan perhitungan data statistic maka peneliti dapat menjabarkan analisis deskripsi responden yang telah memberikan jawabannya melalui kuesioner sebagaimana yang tertera dalam tabel dibawah ini yang terdiri dari gender, masa kerja, dan usia. Adapun hasil analisis tersebut yakni:

a. Analisis Responden ditinjau dari gender

Tabel 4.1 Data responden ditinjau dari gender

Gender	Frequency	Percent
Laki-laki	49	49.0
Wanita	51	51.0
	100	100%

Sumber: data primer dianalisis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, terlihat bahwa responden terbagi menjadi dua kelompok, dengan 49% merupakan laki-laki dan 51% merupakan perempuan.

b. Analisis Responden ditinjau dari lama waktu bekerja

Tabel 4.2 Data responden ditinjau dari masa kerja

Gender	Frequency	Percent
<1 Tahun	8	8.0
1-5 Tahun	28	28.0
6-9 Tahun	20	20.0

>10 tahun	44	44.0
	100	100%

Sumber: data primer dianalisis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dibagi menjadi empat kategori berdasarkan durasi masa kerja. Kelompok dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun menempati posisi terbesar, mencapai 44%. Kemudian, responden dengan masa kerja 6–9 tahun sebanyak 20%, diikuti oleh mereka yang memiliki pengalaman 1–5 tahun sebesar 28%. Sedangkan kelompok dengan masa kerja kurang dari satu tahun memiliki proporsi paling kecil, yaitu 8%.

c. Analisis Responden ditinjau berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Data responden berdasarkan usia

Gender	Frequency	Percent
20-30 Tahun	33	33.0
31-40 Tahun	31	31.0
41-50 Tahun	28	28.0
51-60 tahun	8	8.0
	100	100%

Sumber: data primer dianalisis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat bahwa responden terbagi ke dalam empat kelompok usia. Kelompok pertama mencakup karyawan berusia 20–30 tahun dengan proporsi 33%. Kelompok kedua terdiri dari karyawan berusia 31–40 tahun, yang mewakili 31% dari total responden. Sementara itu, kelompok ketiga meliputi karyawan berusia 41–50 tahun dengan persentase 28%. Terakhir, kelompok keempat adalah karyawan berusia 51–60 tahun, yang hanya mencapai 8% dari keseluruhan responden.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan analisis dan perhitungan data statistic maka peneliti dapat menjabarkan analisis deskripsi variabel penelitian sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini yakni:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel

	Descriptive Statistics							
	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error Statistic	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
TurnoverIntention	100	13	7	20	17,06	205	2,054	4,219
Valid N (listwise)	100							

Sumber: data primer dianalisis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai tertinggi sebesar 20 dan nilai terendah sebesar 7, dengan nilai rata-rata sebesar 17,06 serta standar deviasi sebesar 2,054.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Analisis data mensyaratkan adanya pengujian terhadap instrumen penelitian guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai. Salah satu jenis pengujian instrumen adalah uji validitas, yang bertujuan untuk menentukan apakah instrumen tersebut dinyatakan sah dan layak digunakan (Ghozali, 2016). Penentuan hasil uji validitas didasarkan pada nilai korelasi (r), di mana butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.5 Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,762	0,197	Valid
X1.2	0,810	0,197	Valid
X1.3	0,680	0,197	Valid
X1.4	0,708	0,197	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid, karena setiap butir memiliki nilai korelasi r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,197.

2. Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.6 Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0,850	0,197	Valid
X2.2	0,776	0,197	Valid
X2.3	0,835	0,197	Valid
X2.4	0,657	0,197	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid, karena setiap butir memiliki nilai korelasi r hitung yang lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,197.

3. Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.7 Validitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)			
Y1	0,702	0,197	Valid
Y2	0,781	0,197	Valid
Y3	0,806	0,197	Valid
Y4	0,686	0,197	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid, karena setiap item memiliki nilai korelasi **r hitung** yang lebih besar dibandingkan dengan nilai **r tabel** sebesar 0,197.

4. Validitas Variabel *Job Embeddedness* (Z)

Tabel 4.8 Validitas Variabel *Job Embeddedness*

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (Z)			
Z1	0,640	0,197	Valid
Z2	0,807	0,197	Valid
Z3	0,780	0,197	Valid
Z4	0,736	0,197	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *Job Embeddedness* dinyatakan valid, karena setiap item memiliki nilai korelasi **r hitung** yang lebih besar dibandingkan dengan nilai **r tabel** sebesar 0,197.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Selain dilakukan uji validitas, instrumen penelitian juga diuji reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang konsisten dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, serta telah memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2019). Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan nilai Cronbachs Alpha yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.9 Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	N of Items
.721	4

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori reliabel, yang ditunjukkan oleh nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,721.

Tabel 4.10 Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	N of Items
.779	4

Didasarkan pada tabel 4.10 dapat diinterpretasikan bahwasannya variabel stress kerja dikategorikan reliabel dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,779.

Tabel 4.11 Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	N of Items
-----------------	------------

.725	4
------	---

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,725.

Tabel 4.12 Reliabilitas Z

Reliability Statistics

Cronbachs Alpha	N of Items
.726	4

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Embeddedness* tergolong reliabel, dengan nilai Cronbachs Alpha sebesar 0,726.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel gangguan atau residual dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal. Sebuah model regresi dapat dianggap sah apabila baik variabel independen maupun dependen mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016). Pemeriksaan normalitas dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot* melalui perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Dalam penelitian ini, uji yang diterapkan adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05, dan prosedur pelaksanaannya dijabarkan sebagai berikut.

1. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

2. Sebaliknya, data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas H1 Dan H2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50454633
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.073
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,075, yang melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas H3 Dan H4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29009308
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.036
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,20, yang lebih tinggi dari batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data ini terdistribusi secara normal.

4.4.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila variabel-variabel independennya tidak menunjukkan korelasi satu sama lain. Keberadaan multikolonieritas dapat diidentifikasi melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 (10%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolonieritas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas H1 Dan H2

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.797	1.255
	Stres Kerja	.797	1.255

a. Dependent Variable: *Job Embeddedness*

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) memiliki nilai toleransi yang sama, yaitu 0,797, yang melebihi batas kritis 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel juga identik, yaitu 1,255, dan masih di bawah batas maksimum 10,00. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolonieritas antara variabel independennya.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas H3 Dan H4

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.480	2.081
	Stres Kerja	.723	1.383
	Job Embeddedness	.445	2.248

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, variabel kualitas kompensasi (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,480, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,723, dan *Job Embeddedness* (Z) sebesar 0,445, yang semuanya melebihi batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai VIF tercatat 2,081 untuk kualitas kompensasi (X1), 1,383 untuk stres kerja (X2), dan 2,248 untuk *Job Embeddedness* (Z), yang semuanya berada di bawah ambang batas 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas antarvariabel independennya.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah tahapan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual pada setiap observasi dalam model regresi linear. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians kesalahan tidak bersifat konstan pada seluruh pengamatan, yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual antar data pengamatan dalam model penelitian. Ghazali (2018) menyatakan bahwa model regresi yang baik merupakan model

yang bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan hasil pengujian yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas H1 Dan H2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.145	.762		-.191	.849
	Kompensasi	.047	.047	.111	.987	.326
	Stres Kerja	.039	.050	.089	.791	.431

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser sebagaimana disajikan pada tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,326 dan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,431. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas H3 Dan H4

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.421	.654		3.701	.000
	Kompensasi	-.090	.051	-.249	-1.745	.084
	Stres Kerja	-.029	.044	-.076	-.655	.514
	Job	.023	.055	.061	.411	.682

Embeddedness					
--------------	--	--	--	--	--

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,084, stres kerja (X2) sebesar 0,514, dan *job embeddedness* (Z) sebesar 0,682. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas yang meliputi kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap variabel terikat *Job Embeddedness* (Z) dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Hasil dari pengujian tersebut selanjutnya dijabarkan sebagai berikut, termasuk pengujian asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.507	1.187		2.112	.037
	Kompensasi	.591	.074	.606	7.995	.000

Stres Kerja	.243	.077	.239	3.148	.002
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: *Job Embeddedness*

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = 2,507 + 0,591 X_1 + 0,243 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,507. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika variabel kompensasi dan stres kerja berada pada nilai nol, maka tingkat *Job Embeddedness* karyawan berada pada angka 2,507.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,591 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan *Job Embeddedness* sebesar 0,591. Koefisien regresi yang bernilai positif ini menandakan adanya hubungan yang searah antara kompensasi dan *Job Embeddedness*, di mana peningkatan kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya tingkat *Job Embeddedness*.

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat stres kerja akan diikuti oleh kenaikan *Job Embeddedness* sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara stres kerja dan *Job Embeddedness*, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dirasakan

karyawan, semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap organisasi. Hasil ini dapat dimaknai bahwa dalam batas tertentu, stres kerja berperan sebagai faktor pendorong yang membuat karyawan bertahan, beradaptasi, serta memperlambat hubungan mereka dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan organisasi secara menyeluruh.

4.4.3.2 Uji R² tabel (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R². Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.546	1.51998

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Job Embeddedness

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan pada kolom *R Square* sebesar 0,555. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 55,5% dalam menjelaskan variasi *Job Embeddedness* (Z). Adapun sisa sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.4.3.3 Uji F

Hasil pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.21 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.670	3	98.223	57.228	.000 ^b
	Residual	164.770	96	1.716		
	Total	459.440	99			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Job Embeddedness*, Stres Kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 4.6, dengan derajat kebebasan $df(n1) = 2$ dan $df(n2) = 97$, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,090. Hasil uji simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung mencapai 57,228, yang secara nyata lebih besar dibandingkan Ftabel. Hasil ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dinilai layak serta memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan keterkaitan antarvariabel penelitian.

Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), semakin menegaskan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1), stres kerja (X_2), dan *job embeddedness* (Z) secara bersama-sama terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada ketiga variabel independen tersebut secara kolektif berperan dalam menentukan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

4.4.3.4 Uji t

Tabel 4.22 Hasil Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized	Standardized		
			Coefficient		
	Std. Error	Beta		t	
		Coefficients			
Model			B	Sig.	
1	(Constant)	2.091	1.047	1.999	.048
	Kompensasi	.251	.082	3.053	.003
	Stres Kerja	.155	.070	2.217	.029
	Job Embeddedness	.466	.088	5.321	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Uji hipotesis bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *Job Embeddedness* (Z). Berdasarkan kriteria yang digunakan, jika nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil uji statistik yang tercantum pada tabel tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,053, sedangkan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,985. Kondisi ini menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh

sebesar 0,003, yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam sistem kompensasi turut meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,217, sedangkan t-tabel bernilai 1,985, sehingga terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, secara parsial, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti (*turnover intention*).

3. Hasil pengujian pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari tabel yang tersedia, nilai t-hitung tercatat sebesar 5,321, sedangkan t-tabel adalah 1,985, sehingga t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga berada di bawah batas kritis 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, menandakan bahwa *Job Embeddedness* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Embeddedness* seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka berniat meninggalkan organisasi, menegaskan pentingnya keterikatan karyawan untuk menekan angka *turnover*.

4.4.4 Analisis Jalur

Penelitian ini memanfaatkan analisis jalur (*path analysis*) sebagai metode utama untuk menilai keterkaitan antarvariabel. Analisis jalur sendiri merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti mengevaluasi tidak hanya hubungan langsung antara variabel bebas dan variabel terikat, tetapi juga hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi. Proses analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama. Tahap pertama difokuskan pada penilaian kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel mediasi (*intervening*), yang penting untuk memahami peran variabel mediasi dalam memengaruhi hubungan antarvariabel. Tahap kedua menitikberatkan pada evaluasi pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat (*dependent*) serta menilai apakah variabel mediasi memberikan kontribusi signifikan terhadap hubungan tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dinamika hubungan antarvariabel yang diteliti.

a. Interpretasi Analisis Jalur

Hubungan kausal empiris antara variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Job Embeddedness* (Z) dapat direpresentasikan melalui Persamaan Struktural 1 (satu), sebagai berikut:

Tabel 4.23 Persamaan 1

Coefficients^a

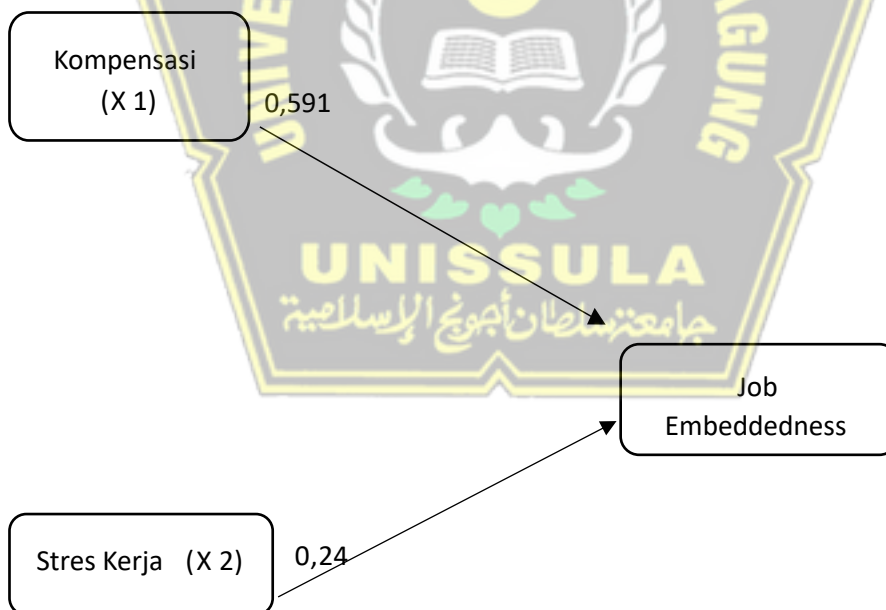
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.507	1.187		2.112	.037
	Kompensasi	.591	.074	.606	7.995	.000
	Stres Kerja	.243	.077	.239	3.148	.002

a. Dependent Variable: *Job Embeddedness*

$$\text{Job Embeddedness} = 0,591 X1 + 0,243 X2$$

Interpretasi dari hasil analisis jalur sub struktur I dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Analisis Jalur Sub Struktur 1



Pengaruh kausal empiris antara Kompensasi (X1) , Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Embeddedness* (Z) dapat digambarkan melalui persamaan struktural 2 (dua), yaitu:

Tabel 4.24 Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.091	1.047		1.999	.048
	Kompensasi	.251	.082	.269	3.053	.003
	Stres Kerja	.155	.070	.159	2.217	.029
	Job Embeddedness	.466	.088	.488	5.321	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

$$\text{Turnover Intention} = 0,251 X1 + 0,155 X2 + 0,466 Z$$

Interpretasi dari hasil analisis jalur sub struktur II dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Analisis Jalur Sub Struktur II



Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada model jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogeneous*. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 - a. Pengaruh langsung X1 terhadap Z = 0,591
 - b. Pengaruh langsung X2 terhadap Z = 0,243
 - c. Pengaruh langsung X1 terhadap Y = 0,251
 - d. Pengaruh langsung X2 terhadap Y = 0,155

e. Pengaruh langsung Z terhadap Y = 0,466

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a. Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z

$$PZX1 * PYZ = (0,591) * (0,466) = 0,275$$

b. Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z

$$PZX2 * PYZ = (0,243) * (0,466) = 0,113$$

3. Pengaruh Keseluruhan (*Total Effect*)

a. Pengaruh keseluruhan Variabel Kompensasi

$$PZX1 + (PZX1 * PYZ) = (0,591) + (0,591 * 0,466) = 0,866$$

b. Pengaruh keseluruhan Variabel Stres Kerja

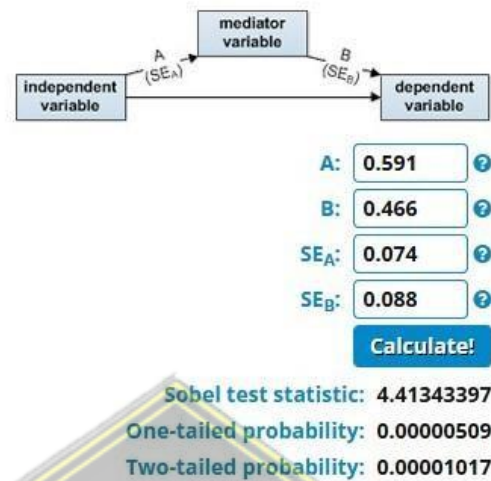
$$PZX2 + (PZX2 * PYZ) = (0,243) + (0,243 * 0,466) = 0,356$$

4.4.5 Uji Sobel

Uji Sobel adalah teknik yang dipakai untuk mengevaluasi keterkaitan antara dua variabel dengan mempertimbangkan peran mediator sebagai penghubung di antara keduanya. Pengujian ini menilai pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel perantara (Z). Contoh berikut menunjukkan penggunaan Sobel Test Calculator untuk menilai signifikansi mediasi:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness*

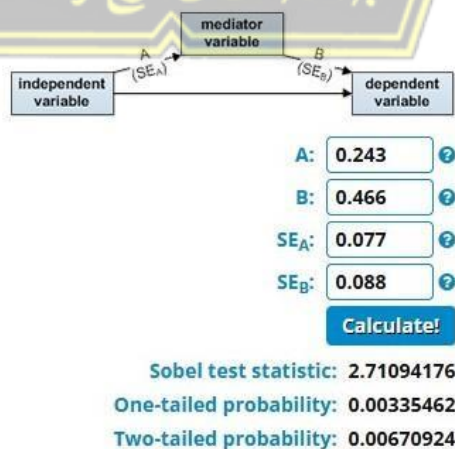
Gambar 4.3 Uji Sobel Variabel Kompensasi



Berdasarkan hasil uji Sobel yang diperlihatkan pada gambar, dapat dilihat bahwa nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*), dengan *Job Embeddedness* berfungsi sebagai variabel mediasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness*

Gambar 4.4 Uji Sobel Variabel Stres Kerja



Berdasarkan ilustrasi hasil uji Sobel, didapati nilai p sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan *Job Embeddedness* berfungsi sebagai variabel mediasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa “kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja.” Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk melakukan turnover di PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin besar pula pengaruhnya terhadap pertimbangan mereka untuk pindah pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan dapat diterima.

Selain itu, variabel kompensasi terbukti berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, memiliki dampak strategis terhadap keputusan karier karyawan di PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui tanggapan responden mengenai kompensasi, sebagian besar karyawan menunjukkan pemahaman dan kesepakatan terhadap pernyataan tersebut. Data menunjukkan bahwa 44,25% responden menyatakan “sangat setuju” terhadap pernyataan terkait kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil menunjukkan bahwa PT Pertamina RJBT 4 Semarang telah secara efektif menawarkan kompensasi yang selaras dengan beban kerja dan tanggung

jawab karyawan. Hal ini menyoroti pentingnya manajemen kompensasi sebagai elemen penting dalam mempertahankan retensi karyawan dan mengurangi risiko pergantian karyawan. Akibatnya, remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan dan niat mereka untuk terus berkontribusi pada organisasi (Ferzanita, 2023).

Kompensasi sangat memengaruhi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Efitriana & Liana, 2022). Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh elemen internal, seperti motivasi dan kepuasan kerja, dan pengaruh eksternal, terutama yang berkaitan dengan manfaat yang mereka dapatkan. Karyawan sering kali mencari peluang yang memberikan remunerasi tunai yang lebih tinggi atau tunjangan yang lebih baik, sambil juga mempertimbangkan pencapaian tujuan pribadi dan kemajuan profesional mereka. Akibatnya, organisasi harus menawarkan remunerasi yang adil dan kompetitif yang selaras dengan tujuan kerja sebagai taktik penting untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan staf berkualitas tinggi.

Ketika kompensasi selaras dengan kontribusi, bakat, dan kinerja karyawan, hal itu menumbuhkan rasa syukur dan penghargaan di dalam organisasi. Penghargaan ini meningkatkan kebahagiaan kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Rasa syukur ini meningkatkan komitmen karyawan, memaksimalkan kontribusi mereka, dan menumbuhkan insentif intrinsik yang kuat untuk tetap berada di perusahaan. Selain itu, remunerasi memfasilitasi pelaksanaan tugas individu yang lancar, memungkinkan karyawan

untuk melakukan tugas mereka secara efektif tanpa gangguan kekhawatiran finansial atau tuntutan mendasar lainnya (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Studi menunjukkan bahwa remunerasi secara signifikan memengaruhi niat pergantian karyawan. Ketangguhan sistem kompensasi PT Pertamina RJBT 4 Semarang terlihat jelas, karena remunerasi secara signifikan di atas Upah Minimum Daerah (UMR). Hal ini menunjukkan bahwa ketika suatu perusahaan menawarkan kompensasi optimal yang sesuai dengan kontribusi karyawan, hal itu secara langsung menurunkan pergantian karyawan. Sistem kompensasi yang efisien berfungsi sebagai mekanisme penghargaan dan strategi penting untuk mempertahankan personel terampil, meminimalkan pergantian karyawan, dan memastikan keberlanjutan operasional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Efitriana & Liana (2022), yang menyatakan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan berkontribusi pada penurunan niat berhenti kerja. Penelitian oleh Solikha & Rojuaniah (2023) menguatkan bahwa remunerasi merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *Turnover Intention*, atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari

pekerjaan saat ini. Hal ini diperkuat oleh nilai probabilitas one-tailed dari analisis, yang kurang dari 0,05, sehingga secara statistik dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, terdapat bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan adanya hubungan positif antara stres kerja dan niat karyawan untuk berpindah kerja.

Dalam penelitian ini, hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Analisis lebih lanjut menggunakan SPSS menunjukkan bahwa stres kerja memang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan, khususnya di PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Nilai signifikansi yang diperoleh, kurang dari 0,05, menegaskan bahwa hubungan ini bukan kebetulan, melainkan mencerminkan dampak nyata tekanan kerja terhadap niat karyawan untuk pindah pekerjaan.

Hasil menunjukkan bahwa PT Pertamina RJBT 4 Semarang telah secara efektif menawarkan kompensasi yang selaras dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Hal ini menyoroti pentingnya manajemen kompensasi sebagai elemen penting dalam mempertahankan retensi karyawan dan mengurangi risiko pergantian karyawan. Akibatnya, remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan dan niat mereka untuk terus berkontribusi pada organisasi (Ferzanita, 2023).

Kompensasi sangat memengaruhi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Efitriana & Liana, 2022). Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh elemen internal, seperti motivasi dan kepuasan kerja, dan pengaruh eksternal, terutama yang berkaitan dengan manfaat yang mereka dapatkan. Karyawan sering kali mencari peluang yang memberikan remunerasi tunai yang lebih tinggi atau tunjangan yang lebih baik, sambil juga mempertimbangkan pencapaian tujuan pribadi dan kemajuan profesional mereka. Akibatnya, organisasi harus menawarkan remunerasi yang adil dan kompetitif yang selaras dengan tujuan kerja sebagai taktik penting untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan staf berkualitas tinggi.

Ketika kompensasi selaras dengan kontribusi, bakat, dan kinerja karyawan, hal itu menumbuhkan rasa syukur dan penghargaan di dalam organisasi. Penghargaan ini meningkatkan kebahagiaan kerja dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Rasa syukur ini meningkatkan komitmen karyawan, memaksimalkan kontribusi mereka, dan menumbuhkan insentif intrinsik yang kuat untuk tetap berada di perusahaan. Selain itu, remunerasi memfasilitasi pelaksanaan tugas individu yang lancar, memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efektif tanpa gangguan kekhawatiran finansial atau tuntutan mendasar lainnya (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Studi menunjukkan bahwa remunerasi secara signifikan memengaruhi niat pergantian karyawan. Ketangguhan sistem kompensasi PT Pertamina RJBT 4 Semarang terlihat jelas, karena remunerasi secara signifikan di atas Upah Minimum Daerah (UMR). Hal ini menunjukkan bahwa ketika suatu perusahaan

menawarkan kompensasi optimal yang sesuai dengan kontribusi karyawan, hal itu secara langsung menurunkan pergantian karyawan. Sistem kompensasi yang efisien berfungsi sebagai mekanisme penghargaan dan strategi penting untuk mempertahankan personel terampil, meminimalkan pergantian karyawan, dan memastikan keberlanjutan operasional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Efitriana & Liana (2022), yang menyatakan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan berkontribusi pada penurunan niat berhenti kerja. Penelitian oleh Solikha & Rojuaniah (2023) menguatkan bahwa remunerasi merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embeddedness*

Hasil analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berperan sebagai mediator yang efektif dalam pengaruh kompensasi terhadap niat *turnover*, dengan arah pengaruh positif dan tingkat signifikansi yang tinggi, dibuktikan melalui nilai probabilitas one-tailed $< 0,05$, sehingga hipotesis H3 diterima. Dengan kata lain, *Job Embeddedness* secara nyata mampu menyalurkan pengaruh kompensasi terhadap niat *turnover* secara positif dan signifikan.

Hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya mengindikasikan bahwa kompensasi memang memiliki pengaruh terhadap niat *turnover*. Keberadaan *Job Embeddedness* sebagai mediator berfungsi untuk mempertahankan korelasi antara

kompensasi dan niat *turnover* agar tetap signifikan dan bernilai positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* dapat digunakan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara kompensasi dan niat *turnover*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kurniati & Oetomo (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap tingkat *Job Embeddedness*. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan sebanding dengan beban kerja mereka cenderung menurunkan niat untuk keluar, karena karyawan merasa dihargai dan puas atas kontribusi yang diberikan.

Hasil dalam penelitian ini mendapat dukungan dari Zakaria & Astuty (2017) melalui studi mereka yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan di PT. Primissima)*". Penelitian tersebut menjelaskan bahwa konsep *job embeddedness* berperan sebagai mediator, yang berarti *job embeddedness* dapat menjembatani atau mempengaruhi hubungan antara kompensasi yang diterima karyawan dan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Dengan kata lain, pengaruh kompensasi terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak bersifat langsung sepenuhnya, tetapi sebagian dipengaruhi oleh tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi mereka.

4.5.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embeddedness*

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara Stres Kerja dan Niat *Turnover*, dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan melalui nilai probabilitas one-tailed $< 0,05$, sehingga hipotesis H4 diterima.

Secara lebih mendalam, *Job Embeddedness* mampu memperkuat hubungan antara Stres Kerja dan Niat *Turnover*. Dengan kata lain, saat tingkat stres yang dialami karyawan meningkat, *Job Embeddedness* berfungsi sebagai penghubung yang memastikan pengaruh Stres Kerja terhadap Niat *Turnover* tetap positif dan signifikan. Artinya, *Job Embeddedness* tidak hanya bertindak sebagai mediator, tetapi juga menjamin bahwa efek Stres Kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tetap dapat diukur secara signifikan.

Kesimpulan ini menegaskan bahwa *Job Embeddedness* merupakan variabel mediator yang valid dalam penelitian mengenai pengaruh Stres Kerja terhadap Niat *Turnover*. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Mawadati & Saputra (2020), yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja karyawan, semakin penting peran *Job Embeddedness* dalam mempertahankan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil Amadi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja, dengan *job embeddedness* sebagai faktor mediasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan yakni:

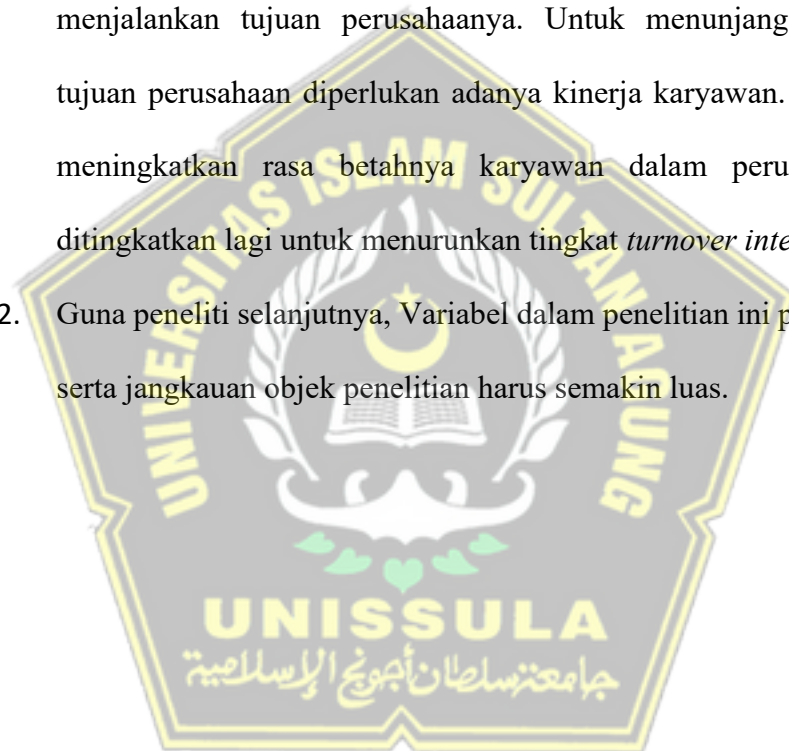
1. Variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Hal ini dikarenakan manajemen kompensasi di perusahaan tersebut berjalan dengan baik, adanya pemberian bonus tahunan yang disesuaikan dengan pencapaian KPI kinerja perusahaan secara keseluruhan, serta perhatian perusahaan terhadap kesesuaian remunerasi yang diterima karyawan dengan kondisi ekonomi makro, seperti inflasi.
2. Stres yang muncul dari pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan penting dalam mendorong niat karyawan untuk keluar dari PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan *turnover* di perusahaan tersebut.
3. Variabel *Job Embeddedness* mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kompensasi dan *Turnover Intention*.

4. Variabel *Job Embeddedness* mampu menjadi variable mediasi antara dampak stres kerja dan niat untuk berpindah kerja

5.2 Saran

Melalui hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan yakni:

1. Guna perusahaan terkait, perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan tujuan perusahaannya. Untuk menunjang keberhasilan tujuan perusahaan diperlukan adanya kinerja karyawan. Upaya dalam meningkatkan rasa betahnya karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan lagi untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.
2. Guna peneliti selanjutnya, Variabel dalam penelitian ini perlu ditambah serta jangkauan objek penelitian harus semakin luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Admin., & Jamilah. (2021). *Pertamina RJBT Utamakan Keselamatan Kerja dan Lingkungan*. JatengPos.Id. <https://jatengpos.co.id/ekonomi/2021/11/26/pertamina-rjbt-utamakan-keselamatan-kerja-dan-lingkungan/>
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agung, A. A. P. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis (pertama)*. Universitas Brawijaya Press.
- Akbar, M. F., & Al, E. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cendekia Mandiri.
- Albana, H. (2018). Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(1), 210–219.
- Amadi, J. (2019). PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT SINAR SURYA KENCANA ABADI TANJUNG MORAWA. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen- Aceh*, XII(1), 29–35.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). STRES KERJA. *Buletin Psikologi*, VII(2), 28–29.
- Batjo, N., & Shaleh, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Bhrahmantio, L., Mukti, A. H., & Veronika, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI KERJA, *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada PT. MERCEDES-BENZ NDONESIA). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 1–8.

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.)). CV Pena Persada.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74–83.
- Edison, Y. A. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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 & Busines*, 5(2).
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., C., R. P., & Fanggidae. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. TIMOR MAKMUR PANGAN. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 2(5), 251–261.
- Fathor Rasyid. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (Teori, Metode, Dan Praktek)*. IAIN Kediri Press.
- Ferzanita, S. (2023). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILENIAL PT XYZ. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660–674.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–41.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariate dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 10*. Undip Press.

- Handri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Pt Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1=15.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Seiko*, 2(1), 27–32.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Bumi Aksara.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). *The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention*. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mary, B. E. (2016). *Manajemen*. Andi.
- Masrukhin. (n.d.). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *JEBI*, 22(1), 18–26.
- Nafiudin dan Umdiana. (2017). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*.
- Novel dan Nony Kezia Marchyta, C. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan swalayan Valentine di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho, R. (2020). Pengaruh *Job Embeddedness*, Ketahanan Kerja (*Resilience*) Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Serta Ocb Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependudukan Di Untag Surabaya. *Untag*, 2(1).

Pertamina, T. (2022). *INTEGRATED TERMINAL SEMARANG*. Rjbt.Juara.
<https://rjbt-juara.com/profil-lokasi>

Purwati, A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). *EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370–381.

Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.

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.

Rarasanti1, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4690–4710.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen*. Erlangga.

Saliem, R. M. (2018). *Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Karyawan*. IAIN Surakarta.

Seidy, M. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA (RRI) MANADO *COMMUNICATION AND COMPENSATION EFFECT ON EMPLOYEE SATISFACTION OF RRI*

MANADO OFFICE MANADO Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Mana. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3458–3467.

Solikha, S. M., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175–11188.

SP, H. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017a). *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. (ketiga). Alfabeta.

Sugiyono. (2017b). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R.&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R.&D*.

Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&*.

Sugiyono. (2019c). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supriadi K., Trang I., R. M. (2021). Analisis Fakyor-faktor yang menyebabkan *Turnover Intention* Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 1215–1224.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tentama, F., & Adisti, A. (2024). Peran *Job Embeddedness* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 166–175.

Upah, P., & Kerja, B. (2023). *KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus UMKM Kayu Lapis Cengkalsewu) PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH TAHUN 2023.*

Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Buletin*, 8(1).

