



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 1628-1639

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Intervening

Inka Qothrunnada, Marno Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

nadainkaa26@gmail.com

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami seberapa besar dampak Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja (Turnover Intention) dengan Job Embeddedness sebagai variabel perantara. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang, yang menjadi perhatian utama karena dinamika kerja dan beban tugas yang tinggi dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang diambil menggunakan metode non-probability sampling melalui pendekatan sensus, sehingga seluruh individu yang relevan dijadikan responden untuk memperoleh gambaran data yang komprehensif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang secara sistematis untuk mengukur variabel kompensasi, stres kerja, job embeddedness, serta niat berpindah kerja. Instrumen penelitian telah disusun berdasarkan indikator yang valid dan reliabel. Data yang diterima kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya, perubahan tingkat kompensasi dapat memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Stres Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, di mana meningkatnya tekanan dan beban kerja mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Selain itu, Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk menjaga tingkat retensi karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Turnover Intention, Job Embeddedness

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, karena seiring dengan kemajuan zaman, sistem dan proses kerja apapun dalam organisasi tidak akan beroperasi dengan baik tanpa dukungan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Tidak ada organisasi yang mencapai tujuan tanpa komitmen penuh dari sejumlah individu. Pegawai diharapkan dapat menunjukkan kinerja terbaik untuk meraih tujuan bersama. Oleh karena itu, sumber daya mempengaruhi produktivitas dan tujuan perusahaan (Albana, 2018). Tingginya keinginan untuk berganti pekerjaan saat ini menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan (Upah & Kerja, 2023).

Sumber daya manusia di perusahaan mencakup beberapa kategori, seperti individu yang berusaha mengembangkan kemampuan mereka hingga tingkat maksimal, serta yang hanya berupaya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Namun, banyak sumber daya manusia yang tidak memanfaatkan potensi mereka secara optimal dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan efisien dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan individu agar tujuan perusahaan tercapai (Batjo & Shaleh, 2018). Terkadang ada beberapa karyawan yang tidak memberikan seluruh upaya mereka karena keinginan untuk pergi atau pindah ke perusahaan lain atau niat untuk berganti pekerjaan (Budiasa, 2021).

Turnover intention merupakan keinginan untuk berpindah pekerjaan, mengganti posisi, atau keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi melalui pengunduran diri atau beralih ke institusi lain karena merasa tidak nyaman dan berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tekanan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakefektifan sebuah organisasi, seperti hilangnya karyawan yang berpengalaman. Oleh karena itu, perusahaan harus

menganalisis seberapa tinggi tingkat niat keluar yang terjadi dalam organisasi dan selanjutnya menetapkan kebijakan serta menangani agar tingkat niat untuk berpindah kerja dapat diminimalkan (Zakaria & Astuty, 2017).

Upaya perusahaan untuk mencegah turnover karyawan merupakan sebuah tantangan yang kompleks, sebab niat untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakter pribadi dan imbalan. Imbalan yang adil dan bisa diterima oleh semua karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu memastikan karyawan tetap melaksanakan tugas secara efektif agar tingkat pergantian karyawan tetap terjaga (Handri, 2021). Kompensasi memiliki korelasi yang signifikan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang meninggalkan perusahaan biasanya karena menginginkan kompensasi yang lebih baik serta tawaran yang menarik, atau fokus pada tujuan pribadi, sehingga perusahaan harus mampu memberikan imbalan yang layak untuk menurunkan tingkat turnover yang tinggi. Apabila kompensasi yang diterima setara dengan hasil kerja karyawan, mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih menghargai pekerjaannya. Kompensasi berfungsi untuk mendukung aktivitas operasional individu (Solikha & Rojuaniah, 2023).

Selain gaji, tekanan di tempat kerja dapat memengaruhi perasaan kepuasan kerja karyawan yang berakibat pada timbulnya keputusan untuk keluar dari pekerjaan (Dewi & Sriathi, 2019). Stres di lingkungan kerja diprediksi memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya dapat menyebabkan kinerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Applebaum, et al., 2010). Tingkat stres pekerjaan yang semakin tinggi yang dialami oleh karyawan, akan mengurangi tingkat kepuasan kerja, kondisi ini yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Indrayani (2012) dan Basri (2017) melakukan studi yang menunjukkan bahwa ketika kepuasan karyawan menurun dan keinginan untuk berganti pekerjaan meningkat, maka stres kerja karyawan menjadi tinggi, sehingga kepuasan karyawan akan berkurang dan meningkatkan mobilitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari seseorang yang telah memenuhi harapan dan keinginan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dilakukannya (Dizgah et al., 2012).

Gen Z sebagai generasi digital, biasanya menginginkan fleksibilitas dalam waktu kerja, lingkungan kerja yang tidak menekan tetapi memberi kebebasan untuk berekspresi, serta imbalan yang layak meskipun pengalaman mereka masih terbatas. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar Gen Z lebih memilih untuk mengundurkan diri daripada bertahan di pekerjaan yang tidak memenuhi harapan mereka. PT Pertamina Wilayah Jawa Bagian Tengah 4 Semarang adalah perusahaan yang beroperasi di industri energi, yang mengharuskan karyawan untuk berkinerja dalam mencapai sasaran perusahaan. Tingginya beban dari perusahaan ditambah dengan sedikitnya imbalan sesuai harapan semakin mendorong karyawan untuk mengundurkan diri. Turnover dapat ditekan apabila terdapat *job embeddedness*, karena *job embeddedness* merupakan faktor yang mempengaruhi turnover. Penelitian tentang niat turnover sangat krusial dilakukan, karena sumber daya manusia di perusahaan berhubungan langsung dengan produktivitas dan tujuan perusahaan.

Solikha & Rojuaniah, (2023) dalam penelitiannya mengenai Dampak Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Dan Niat Berhenti Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervensi mengungkapkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap *job embeddedness*, kompensasi juga berpengaruh negatif terhadap niat berhenti, sedangkan Kompensasi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Keterikatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan keterikatan kerja tidak berdampak negatif terhadap niat berpindah kerja. Keterikatan kerja berfungsi sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta keterikatan kerja tidak berperan sebagai mediator antara kompensasi dan niat berpindah kerja, terutama pada generasi milenial

Penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan membuktikan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *job embeddedness* sebagai *variable intervening*.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *analisis jalur* dan fokus hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti.

Penelitian berlokasi di PT Pertamina Wilayah Jawa Bagian Tengah 4 Semarang dengan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus hingga September 2025.

Sampel penelitian berjumlah 100 responden berdasarkan teknik non-probability sampling dalam pengambilan sampelnya dengan metode rumus Slovin untuk kemudian diberikan kuesioner dalam pengumpulan datanya yang selanjutnya dicatat dan diolah dengan bantuan SPSS.

Kompensasi dan Stres Kerja digunakan sebagai variable bebas sedangkan *Turnover Intention* menjadi variable terikat dalam penelitian ini dan *Job Embeddedness* digunakan sebagai variable mediator. Analisis statistik melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan ketentuan ($sig.2\ tailed > 0.05$), uji regresi berganda dan analisis jalur dengan ketentuan ($sig.2\ tailed < 0.05$).

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

a) Uji Validitas

Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.1 Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	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

Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel 4.2 Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Stress 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

Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Tabel 4.3 Validitas Variabel Turnover Intention

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Turnover Intention (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

Validitas Variabel Job Embeddedness (Z)

Tabel 4.4 Validitas Variabel Job Embeddedness

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Job Embeddedness (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

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Reliabilitas X1

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.721	Reliabel
X2	.779	Reliabel
Y	.725	Reliabel
Z	.726	Reliabel

c) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,075, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian pada analisis ini data berdistribusi normal.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas
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 4.1 diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian pada analisis ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Job Embeddedness
Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kompensasi (X1) dan variabel stress kerja (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,797, nilai tersebut >0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas
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
Data diolah: 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kompensasi (X1) dan variabel stress kerja (X2) dan variabel Job Embeddedness (Z) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,797, nilai tersebut >0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: ABS_RES2
Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. pada lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda
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

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

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

$$Y = 2,091 + 0,251 X_1 + 0,155 X_2 + 0,466 Z + \epsilon$$

e) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 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 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,555. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1) dan stress kerja (X2) terhadap variabel job embeddedness (Z) yaitu (55,5%) sedangkan 44,5% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.630	1.31010

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,641. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi (X_1), stress kerja (X_2), dan job embeddedness (Z) terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 0,641 (64,1%) sedangkan 35,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

f) Uji Hipotesis

F Test

Tabel 4.14 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.738	2	139.869	60.541	.000 ^b
	Residual	224.102	97	2.310		
	Total	503.840	99			

a. Dependent Variable: Job Embeddedness

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

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui dengan $df(n_1) = 1$, $df(n_2) = 98$, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,938. Dari hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 60,541 dan nilai F_{tabel} 3,938. Maka nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha < 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan stress kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap job embeddedness (Z) sebagai variabel dependen.

Tabel 4.6 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 tabel 4.6 diatas, dapat diketahui dengan $df(n_1) = 2$, $df(n_2) = 97$, maka didapatkan F_{tabel} sebesar 3,090. Dari hasil uji simultan atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,228 dan nilai F_{tabel} 3,090. Maka nilai tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha < 0.05$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen yaitu kompensasi (X_1), stress kerja (X_2), dan job embeddedness (Z) mempunyai pengaruh terhadap turnover intention (Y) sebagai variabel dependen.

Uji T

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji T
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

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan).

Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients 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

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

1. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap job embeddeness
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,995 dan t_{tabel} 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddeness.
2. Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap job embeddeness
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,148 dan t_{tabel} 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddeness.
3. Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap turnover intention
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,053 dan t_{tabel} 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
4. Hasil pengujian pengaruh stress kerja terhadap turnover intention
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,217 dan t_{tabel} 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
5. Hasil pengujian pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,321 dan t_{tabel} 1,985 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_3 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel job embeddedness secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

1. Analisis Jalur

Penelitian ini menerapkan analisis jalur (path analysis) dalam pengujiannya. Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi linear ganda. Analisis regresi dilaksanakan sebanyak dua kali. Analisis regresi awal untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel mediasi (intervening). Analisis regresi kedua bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.1 Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	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*

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

Tabel 4.24 Persamaan 2

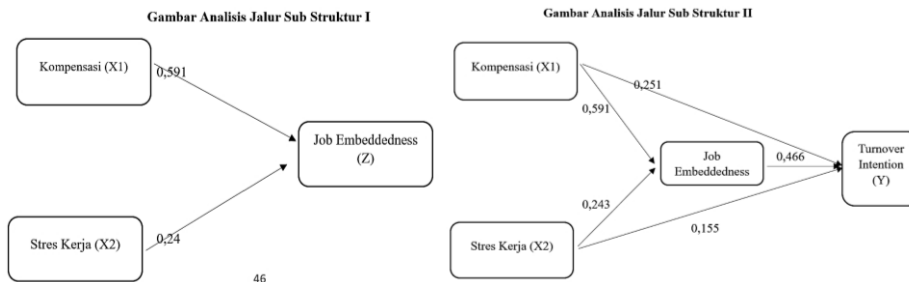
Coefficients^a

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

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

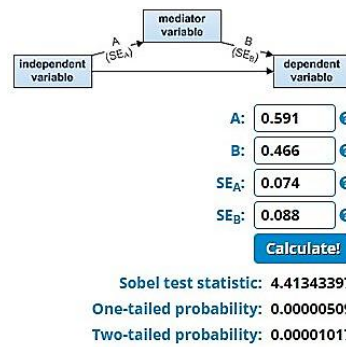
Interpretasi dari hasil analisis jalur sub struktur I dan II dapat dilihat pada gambar berikut:



2. Uji Sobel

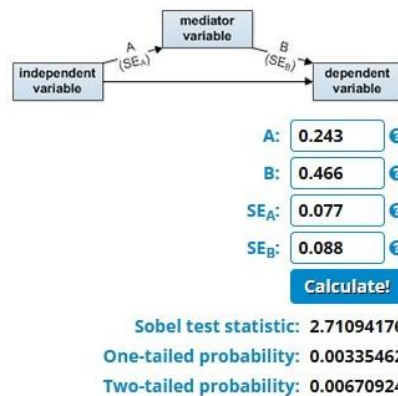
Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Job Embeddedness

Uji Sobel Variabel Kompensasi



Berdasarkan Gambar diatas mengenai hasil perhitungan *sobel test* diketahui bahwa nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Job Embeddedness.

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



Berdasarkan Gambar diatas mengenai hasil perhitungan *sobel test* diketahui bahwa nilai *p-value* $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Job Embeddedness.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Variabel kompensasi dalam studi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memengaruhi tingkat niat turnover yang akan dilakukan oleh karyawan. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, terdapat pernyataan responden terkait kompensasi. Sebagian besar responden dapat memahami pernyataan tentang kompensasi, dengan 44,25% menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa PT Pertamina RJBT 4 Semarang sudah cukup baik dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan (Ferzanita, 2023).

Kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan hasrat karyawan untuk meninggalkan perusahaan Efitriana & Liana, (2022). Karyawan yang meninggalkan perusahaan biasanya karena ingin mendapatkan kompensasi yang lebih dan tawaran yang lebih menarik, atau fokus pada tujuan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan imbalan yang sesuai untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Apabila kompensasi yang diterima sebanding dengan hasil kerja karyawan, mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan, dan akibatnya karyawan akan lebih menghargai pekerjaannya. Kompensasi dirancang untuk mendukung aktivitas operasional individu Solikha & Rojuaniah, (2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kompensasi memiliki dampak terhadap niat berpindah kerja karena secara keseluruhan kompensasi di PT Pertamina RJBT 4 Semarang telah dikelola dengan baik, terlihat dari perbandingan yang menunjukkan bahwa remunerasi sudah jauh melebihi upah minimum regional (UMR)

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja responden karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Bukti ini diperoleh dari analisis SPSS yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penghitungan aplikasi mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk mengundurkan diri. Karena hal tersebut, H2 diterima.

Variabel stres kerja dalam studi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar responden karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Hal ini dapat terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang mencakup pernyataan para responden mengenai stres kerja. Indikator yang menunjukkan stres kerja mencakup: tanggung jawab pekerjaan, permintaan peran, tuntutan pribadi, dan kepemimpinan di dalam organisasi. Sebagian besar responden dapat memahami pernyataan mengenai stres kerja, dengan 47,25% menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan niat berpindah kerja responden karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan niat turnover karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Semakin sering karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, maka semakin besar niat turnover karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang.

Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ello dan rekan-rekan, hal ini juga didukung oleh teori yang menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja berlebih dapat berpengaruh pada niat untuk berpindah kerja (Ello et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Saliem, (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Studi yang sama juga dilakukan oleh Mawadati & Saputra, (2020) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embeddedness*. Ini terbukti dengan nilai probabilitas one-tailed yang dihasilkan menunjukkan angka di bawah 0,05 sehingga H3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi berpengaruh pada niat turnover yang dimediasi oleh *job embeddedness*. Pada hipotesis sebelumnya diungkapkan bahwa kompensasi memengaruhi niat turnover, namun adanya variabel *job embeddedness* sebagai variabel mediasi membuat hubungan antara kompensasi dan niat turnover tetap berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job embeddedness* dapat berfungsi sebagai variabel mediasi untuk pengaruh kompensasi terhadap niat turnover. Pernyataan Kurniati & Oetomo (2017) mendukung hal ini, yang menyatakan bahwa besarnya kompensasi mempengaruhi tingkat *job embeddedness*. Kompensasi yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan mempengaruhi *job embeddedness* karena karyawan merasa bahwa imbalan yang diperoleh merupakan hasil dari kontribusi mereka kepada perusahaan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Zakaria & Astuty, (2017) yang berjudul “Dampak Kompensasi Terhadap Niat Pergi Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Perantara (Studi Pada Karyawan Di PT. “Primissima)” yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh keterikatan pekerjaan.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, ditemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Embeddedness*. Ini terbukti dari nilai probabilitas one-tailed yang dihasilkan menunjukkan angka lebih dari 0,05, sehingga H4 diterima.

Berdasarkan hasil uji, variabel Stres Kerja memiliki dampak terhadap niat keluar yang dimediasi oleh *job embeddedness*. Pada hipotesis sebelumnya dinyatakan bahwa Stres Kerja memiliki dampak pada niat untuk

berpindah kerja, namun dengan adanya variabel *job embeddedness* yang berfungsi sebagai variabel mediasi, hubungan antara Stres Kerja dan niat berpindah kerja tetap menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *job embeddedness* dapat berperan sebagai variabel mediasi untuk pengaruh Stres Kerja terhadap niat berpindah kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Mawadati & Saputra, (2020) yang menyatakan bahwa tingkat *job embeddedness* dipengaruhi oleh tingkat Stres Kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amadi, (2019) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh pada niat keluar yang dimediasi oleh keterikatan pekerjaan

4. Kesimpulan

Melalui pembahasan yang telah dijabarkan, diperoleh kesimpulan bahwasannya Variabel kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap niat *turnover* karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang karena secara umum kompensasi di PT Pertamina RJBT 4 Semarang telah dikelola dengan baik, dan terakhir perusahaan juga mempertimbangkan kesesuaian remunerasi yang diterima dengan faktor ekonomi makro seperti inflasi. Stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Semakin sering karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, maka semakin tinggi tingkat niat keluar karyawan PT Pertamina RJBT 4 Semarang. Variabel *Job Embeddedness* dapat menjadi mediator antara pengaruh kompensasi dan niat untuk berpindah kerja. Variabel *Job Embeddedness* dapat menjadi mediator antara pengaruh stres kerja dan niat untuk keluar.

Referensi

1. 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.
2. 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.
3. Batjo, N., & Shaleh, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
4. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.)). CV Pena Persada.
5. 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).
6. 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: JurnalEkonomi&IlmuSosial*, 2(5), 251–261.
7. 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.
8. 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.
9. Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *JEBI*, 22(1), 18–26.
10. Saliem, R. M. (2018). *Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Karyawan*. IAIN Surakarta.
11. 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.
12. 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*.
13. Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi PadaKaryawan Di PT. Primisima). *Buletin*, 8(1).