

Research Article

Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pegawai PT. BPR BKK Demak (Perseroda) Kabupaten Demak)

Fajriatul Falakhiyah

Universitas PGRI Semarang, Indonesia

e-mail: iniiriaaaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, persepsi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. BPR BKK Demak (Perseroda) Kabupaten Demak. Dalam pengambilan data, penulis menggunakan teknik probability sampling berdasarkan simple random sampling dengan jumlah sampel 102 responden (pegawai). Penelitian ini telah diuji dengan menggunakan uji instrument yang terdiri dari validitas dan realibilitas. Selain uji instrument, analisis yang digunakan, yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Persepsi Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPR BKK Demak (perseroda) Kabupaten Demak.

Kata Kunci: Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perbankan memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, dengan perkembangan pesat dalam jumlah bank, produk dan layanan. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kuat, karena keberhasilan usaha bergantung pada kemampuan SDM (Samsuni, 2017). Pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, namun tantangan seperti *turnover intention* dapat merugikan organisasi. Menurut Eri (2019), *turnover intention* mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi. *Turnover intention*, yaitu keinginan pegawai untuk pindah kerja, dapat menyebabkan kehilangan pegawai dan berdampak negatif pada stabilitas tenaga kerja, produktivitas, dan biaya SDM (Dharma, 2013; Syarifah, 2014).

Penelitian ini membahas PT. BPR BKK Demak (Perseroda), yang berinovasi dalam produk dan layanan untuk individu, UMKM, dan sektor pemerintahan.

Dibawah ini jumlah pegawai selama tiga tahun terakhir :

Tabel 1 Jumlah Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Keluar	Masuk	Presentase
2022	140	-	-	-
2023	134	6	-	4,48%
2024	124	10	-	8,06%

Sumber : PT. BPR BKK Demak, 2024

Jumlah pegawai PT. BPR BKK Demak (Perseroda) mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir, 6 pegawai (4,48%) pada 2022-2023 dan 10 pegawai (8,06%) pada 2023-2024. *Turnover* yang tinggi dapat mengindikasikan masalah, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru yang membebani keuangan perusahaan. Hasil wawancara dengan pegawai mengungkapkan bahwa faktor – faktor seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas terbatas, beban kerja tidak seimbang dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*. Parvaiz (2015) menyatakan bahwa stres adalah isu yang sulit dihindari di organisasi, dan Hlatywayo (2014) menjelaskan stres sebagai perubahan emosional dan kognitif yang mempengaruhi kondisi seseorang, stres kerja juga dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan pegawai ingin keluar. Kondisi seperti tekanan pekerjaan, persaingan ketat, dan biaya hidup yang tinggi dapat meningkatkan stres di tempat kerja, stres yang tidak teratasi dapat menyebabkan masalah fisik dan psikis, serta menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas (Suryani, 2020; Vanchspo, 2020).

Persepsi kompensasi merupakan faktor penting dalam *turnover intention*. Kompensasi, menurut Hasibuan (2017), adalah imbalan yang diterima pegawai berupa uang atau barang atas kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kesetiaan pegawai, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan mendorong pegawai mencari pekerjaan lain (Affini & Surip, 2018). Selain itu, peluang jenjang karir dan lingkungan kerja juga mempengaruhi *turnover intention*, di mana kesempatan karir yang baik dapat mengurangi keinginan berpindah kerja. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung menurunkan semangat kerja dan meningkatkan *turnover intention* (Mangkunegara, 2015).

Selain stres kerja dan persepsi kompensasi, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam *turnover intention*. Gaya kepemimpinan mencakup sikap, perilaku, dan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2017). Menurut Rivai & Mulyadi (2012), gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai akan mengurangi *turnover intention*, sementara pemimpin yang menimbulkan ketidaknyamanan akan meningkatkan keinginan pegawai untuk keluar. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan optimisme, dan memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data kuantitatif atau statistik (Sugiono, 2019). Sampel yang digunakan adalah sebagian atau wakil dari populasi, dengan teknik probability sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan teknik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi (Sugiono, 2017)

HASIL DAN PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,527	0,162	Valid	X3.1	0,454	0,162	Valid
X1.2	0,849	0,162	Valid	X3.2	0,915	0,162	Valid
X1.3	0,488	0,162	Valid	X3.3	0,860	0,162	Valid
X1.4	0,809	0,162	Valid	X3.4	0,757	0,162	Valid
X1.5	0,701	0,162	Valid	X3.5	0,586	0,162	Valid
X1.6	0,530	0,162	Valid	X3.6	0,659	0,162	Valid
X2.1	0,376	0,162	Valid	Y1.1	0,729	0,162	Valid
X2.2	0,689	0,162	Valid	Y1.2	0,196	0,162	Valid
X2.3	0,750	0,162	Valid	Y1.3	0,783	0,162	Valid
X2.4	0,762	0,162	Valid	Y1.4	0,624	0,162	Valid
X2.5	0,685	0,162	Valid	Y1.5	0,517	0,162	Valid
X2.6	0,728	0,162	Valid				

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa 23 butir pernyataan kuesioner dari 102 responden valid sebagai alat ukur. Seluruh item memiliki nilai r hitung > 0,162 r tabel dan nilai signifikan < 0,05, sehingga dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja (X ₁)	0,725	Reliabel
Persepsi Kompensasi (X ₂)	0,661	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,796	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,526	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* untuk Stres Kerja (0,725), Persepsi Kompensasi (0,661), Gaya Kepemimpinan (0,796) dan *Turnover Intention* (0,526) semua > 0,60, yang menunjukkan instrumen variabel reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel berikut ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44111141
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,092
	Positive	,087
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,922	1,085
	Persepsi Kompensasi	,697	1,436
	Gaya Kepemimpinan	,746	1,341

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Stres Kerja (0,922), Persepsi Kompensasi (0,697), dan Gaya Kepemimpinan (0,746) menunjukkan tidak ada variabel independen dengan nilai tolerance > 10,00. Nilai VIF untuk ketiga variabel juga < 10,00, yaitu Stres Kerja (1,085), Persepsi Kompensasi (1,436), dan Gaya

Kepemimpinan (1,341). Ini menunjukkan tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,551	1,821		-2,499	,014
Stres Kerja	,111	,052	,204	2,124	,062
Persepsi Kompensasi	,238	,058	,454	4,119	,079
Gaya Kepemimpinan	-,045	,054	-,088	-,828	,410

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig untuk Stres Kerja (0,062), Persepsi Kompensasi (0,079), dan Gaya Kepemimpinan (0,410) semua variabel > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil dari uji analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,672	,781		3,422	,001
Stres Kerja	,253	,134	,186	1,885	,025
Persepsi Kompensasi	-,154	,149	-,117	-1,032	,304
Gaya Kepemimpinan	-,239	,140	-,187	-1,705	,091

Sumber : Pengolahan Data, 2024

$$Y = 2,672 + 0,253 X_1 - 0,154 X_2 - 0,239 X_3$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Persepsi Kompensasi

X₃ = Gaya Kepemimpinan

Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Persamaan regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai α sebesar 2,672 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel Stres Kerja, Persepsi Komensasi dan Gaya Kepemimpinan maka variabel *Turnover Intention* bernilai 2,671.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1), yaitu sebesar 0,2253. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,253.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2), yaitu sebesar -0,154. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Persepsi Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel *Turnover Intention* sebesar -0,154.
- β_3 (nilai koefisien regresi X_3), yaitu sebesar -0,239. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan variabel *Turnover Intention* sebesar -0,239.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari uji parsial (uji t) sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,672	,781		3,422	,001
Stres Kerja	,253	,134	,186	1,885	,025
Persepsi Kompensasi	-,154	,149	-,117	-1,032	,304
Gaya Kepemimpinan	-,239	,140	-,187	-1,705	,091

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- Nilai Sig Stres Kerja (X_1) sebesar 0,025 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,885 > t_{tabel} sebesar 1,660. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Nilai Sig Persepsi Kompensasi (X_2) sebesar 0,304 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -1,032 < t_{tabel} sebesar 1,660. Hal ini berarti bahwa variabel Persepsi Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Nilai Sig Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,091 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar -1,705 < t_{tabel} sebesar 1,660. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,345 ^a	,119	,092	,5638

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Persepsi Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,092 yang berarti variabel Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 9,2% dalam mempengaruhi Turnover Intention, sedangkan sisanya 90,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai sig $0,025 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan menyesuaikan beban kerja sesuai kapasitas pegawai agar dampak negatifnya dapat diminimalisir. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi, karena pegawai yang merasa tertekan cenderung akan keluar. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh M. Rian Sulfian (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan *turnover intention*.

Pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai sig $0,304 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Meskipun pegawai merasa kompensasi yang diterima cukup adil, faktor lain seperti stres kerja lebih dominan mempengaruhi keputusan untuk keluar dari perusahaan. Pegawai mungkin tetap bertahan meskipun ada ketidakpuasan terhadap kompensasi, karena stres kerja atau faktor lain seperti lingkungan yang tidak sehat. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Sigi Ansyar (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai sig $0,091 > 0,05$, sehingga H_3 ditolak. Meskipun gaya kepemimpinan mempengaruhi atmosfer kerja, pegawai merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih dapat diterima dan tidak menjadi alasan utama untuk berhenti. Faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, yang memiliki dampak langsung pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Penelitian ini mendukung temuan Siti Solehah (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan analisis mengenai pengaruh stres kerja, persepsi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. BPR BKK Demak (Perseroda) Kabupaten Demak, peneliti menyimpulkan tiga hipotesis dengan keterangan sebagai berikut :

1. Nilai Sig Stres Kerja (X_1) sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,885 > t_{tabel}$ sebesar $1,660$. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Nilai sig Persepsi Kompensasi (X_2) sebesar $0,304 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-1,032 < t_{tabel}$ $1,660$. Hal ini berarti bahwa Persepsi Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Nilai Sig Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar $0,091 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $-1,705 < t_{tabel}$ $1,660$. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Bibliografi

- Anggraini, L. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Menurunkan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(1), 87-99.
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Kepuasan Kerja pada Cv. Aneka Produksi. Surabaya: *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5, No. 2.
- Budun, M. M. A., & Emy, R. (2021). *Turnover Intention* Pada PT. Jasapower Indonesia. Lampung: *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol. 10, No. 2, 2021: ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541 187X.
- Dwilingga, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan tetap Hotel Sahid Surabaya). Surabaya: *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5, No. 02.
- Efitriana, I., & Lie, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). Semarang: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>.
- Fadilah, N. (2021). Stres Kerja sebagai Mediator Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kinerja*, 12(3), 199-211.
- Firdaus, M. A., dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kinerja Karyawan. Bogor: <http://journal.uika bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>

Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

- Handayani, M. (2022). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Mengurangi Intensi Berpindah Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Riset SDM*, 5(2), 123-135.
- Margaretta, H., & I Geda R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Fastra Buana Denpasar. Bali: *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, 2020 : 1149-1169.
- Putra, R. A., & Mahendra, T. (2019). Dampak Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan BPR di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 92-104.
- Riani, N. L. T., & Made, S. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Bali: *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998.
- Sari, D. K., & Lestari, P. (2020). Persepsi Kompensasi dan Hubungannya dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(3), 178-186.
- Suharto, E. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention di BPR Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 8(2), 210-225.
- Utami, S. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention di PT. BPR BKK Demak. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(4), 150-162.
- Wijaya, H. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 234-245.