

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN COFFEE SHOP DI YOGYAKARTA

Ryan Hidayat Irwan¹, Subarjo²
Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence

Email: ryanhidayatirwan05@gmail.com,
subarjo@mercubuana-yogya.ac.id

No. Telp:

Submitted 4 Desember 2025

Accepted 9 Desember 2025

Published 10 Desember 2025

Abstrak

Pertumbuhan industri coffee shop di Yogyakarta yang sangat pesat mendorong peningkatan kebutuhan tenaga kerja, namun juga memunculkan tantangan terkait tingginya turnover intention karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan coffee shop di Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan coffee shop yang masih aktif bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS 26 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berpindah kerja; (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga kompensasi yang adil dan memadai dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar; (3) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif dan komunikatif mampu meningkatkan loyalitas karyawan; serta (4) stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada pengurangan stres kerja, peningkatan kompensasi, dan penerapan gaya kepemimpinan efektif sangat penting dalam mempertahankan karyawan di industri coffee shop Yogyakarta.

Kata kunci: stres kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, turnover intention, coffee shop.

Abstract

The rapid growth of the coffee shop industry in Yogyakarta has increased the demand for labor while simultaneously creating challenges related to high employee turnover intention. This study aims to analyze the influence of job stress, compensation, and leadership style on employees' turnover intention in coffee shops across Yogyakarta. A quantitative approach was employed using a survey method, with questionnaires distributed to 100 active coffee shop employees. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26, including validity and reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results reveal that: (1) job stress has a positive and significant effect on turnover intention, indicating that higher levels of stress increase employees' tendency to leave their jobs; (2) compensation has a negative and significant effect on turnover intention, meaning that fair and adequate compensation can reduce employees' desire to resign; (3) leadership style has a negative and significant effect on turnover intention, showing that supportive and communicative leadership contributes to higher employee retention; and (4) job stress, compensation, and leadership style simultaneously have a significant effect on turnover intention. These findings highlight the importance of human resource management strategies focusing on reducing job stress, improving compensation systems, and applying effective leadership practices to retain employees within the competitive coffee shop industry in Yogyakarta.

Keywords: job stress, compensation, leadership style, turnover intention, coffee shop industry.

PENDAHULUAN

Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar sekaligus destinasi wisata yang kaya akan budaya dan kuliner, termasuk pesatnya pertumbuhan coffee shop yang menawarkan konsep beragam, mulai dari tema estetik hingga nuansa alam. Coffee shop telah menjadi ruang favorit bagi pelajar, freelancer, hingga wisatawan karena fasilitas yang nyaman, seperti Wi-Fi cepat, interior menarik, dan suasana yang kondusif sebagai “third place” selain rumah dan kantor. Perkembangan gaya hidup ini mendorong meningkatnya jumlah kedai kopi, khususnya di

kawasan Seturan yang menjadi pusat aktivitas anak muda. Namun, di balik perkembangan industri ini, pemilik coffee shop menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia yang krusial karena manusia merupakan penggerak utama keberhasilan operasional.

Salah satu permasalahan SDM yang sering muncul adalah tingginya turnover intention. Ketika karyawan kompeten memilih keluar, perusahaan harus menanggung kerugian berupa biaya pelatihan, terganggunya operasional, hingga menurunnya kualitas layanan. Turnover intention dipengaruhi berbagai faktor seperti stres kerja, kompensasi yang tidak memadai, dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Stres kerja umumnya timbul akibat beban kerja berlebih, tekanan target, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga mendorong karyawan mencari pekerjaan yang dirasa lebih stabil. Sementara itu, kompensasi yang adil berperan penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang tepat membantu menciptakan suasana kerja yang suportif dan mencegah keinginan karyawan untuk resign.

Di tengah tingginya mobilitas tenaga kerja, khususnya di industri F&B seperti coffee shop, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memicu turnover intention demi mencegah kehilangan karyawan berkompeten dan menjaga keberlangsungan bisnis. Fenomena maraknya coffee shop di Yogyakarta, terutama di wilayah Seturan yang memiliki persaingan ketat dan budaya nongkrong yang kuat, menjadikan isu turnover semakin relevan untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “**Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Coffee Shop di Yogyakarta.**”

STRES KERJA

Stres kerja merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan fisik maupun psikologis individu sehingga memengaruhi emosi, perilaku, dan kinerja karyawan. Stres biasanya muncul ketika beban kerja melebihi kapasitas, adanya ketidakjelasan peran, rendahnya kepuasan kerja, tidak adanya kontrol atau otonomi, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut penelitian, stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas, komitmen, dan kesehatan mental karyawan, sehingga dapat meningkatkan risiko turnover.

Faktor pemicu stres berasal dari tiga sumber utama: (1) **faktor individu**, seperti masalah keluarga, tekanan ekonomi, dan karakter kepribadian yang rentan terhadap stres; (2) **faktor organisasi**, meliputi beban kerja berat, tekanan tugas, konflik dan ambiguitas peran, kurangnya dukungan rekan kerja, serta struktur organisasi yang terlalu kaku; dan (3) **faktor lingkungan**, seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, dinamika politik, perubahan teknologi, hingga ancaman keamanan. Ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan, terutama pada sektor jasa yang memiliki tuntutan interaksi tinggi seperti coffee shop.

Indikator stres kerja yang umum digunakan meliputi:

1. **Tekanan pekerjaan** – beban kerja berlebihan, tuntutan waktu, dan target yang berat.
2. **Ambiguitas dan konflik peran** – ketidakjelasan tugas atau tuntutan yang saling bertentangan.
3. **Hubungan interpersonal yang buruk** – kurangnya dukungan rekan kerja dan atasan.
4. **Kondisi lingkungan kerja** – suasana kerja tidak nyaman, perubahan teknologi, dan ketidakpastian ekonomi.
5. **Reaksi emosional dan fisik** – munculnya kelelahan, kecemasan, iritabilitas, hingga burnout.

Sejalan dengan teori tersebut, berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu prediktor utama turnover intention. Studi oleh Sito et al. menemukan bahwa stres kerja yang bersumber dari ketidakpastian tugas, tekanan emosional, dan kurangnya dukungan

tim meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai mediator penuh. Penelitian Pratiwi & Setyowati (2023) juga menunjukkan bahwa karyawan milenial di perusahaan startup memiliki turnover intention lebih tinggi ketika menghadapi stres akibat deadline ketat, budaya kerja intens, dan ketidakjelasan karir. Penelitian Sa (2015) menambahkan bahwa burnout yang muncul dari stres berkepanjangan berkontribusi signifikan terhadap turnover intention. Ketiga penelitian tersebut konsisten menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpotensi kuat mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, termasuk pada industri coffee shop yang memiliki intensitas kerja tinggi.

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Coffee Shop di Yogyakarta.

KOMPENSASI

Kompensasi meliputi seluruh bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan. Kompensasi mencakup gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan nonmaterial. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti menjadi faktor penting dalam retensi karyawan. Ketidakpuasan kompensasi menjadi penyebab utama turnover intention di berbagai industri, termasuk coffee shop yang sebagian besar menerapkan sistem shift dan upah dasar.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi antara lain: permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, produktivitas karyawan, biaya hidup, jabatan, pendidikan, serta pengalaman kerja. Lingkungan bisnis yang kompetitif mendorong perusahaan untuk menyesuaikan kompensasi agar tetap menarik bagi tenaga kerja terampil, terutama di sektor F&B di mana mobilitas karyawan relatif tinggi.

Indikator kompensasi meliputi:

1. **Gaji pokok** – imbalan utama secara periodik.
2. **Insentif** – penghargaan atas prestasi di atas standar.
3. **Bonus** – balas jasa atas pencapaian target tertentu.
4. **Tunjangan** – kesehatan, cuti, lembur, hari raya, dan lainnya.
5. **Fasilitas** – makanan, seragam, pelatihan, atau fasilitas kerja lainnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam menekan turnover intention. Patong et al. (2025) menemukan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial memiliki hubungan negatif dengan turnover intention pada pekerja generasi Z. Ratu et al. (2024) menyatakan bahwa ketidakpuasan kompensasi memicu turnover intention melalui penurunan kepuasan kerja. Ikhwanuddin & Wulansari (2025) menegaskan bahwa kompensasi memengaruhi turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai mediator.

H2: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Coffee Shop di Yogyakarta.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan berkomunikasi, memberi arahan, menciptakan lingkungan positif, dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Dalam konteks organisasi layanan seperti coffee shop, pemimpin yang suportif dan komunikatif sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan itu sendiri (transformasional, transaksional, demokratis, situasional),

kemampuan komunikasi, kualitas pengambilan keputusan, dan budaya organisasi. Pemimpin yang mampu membangun hubungan interpersonal positif terbukti menekan tingkat turnover intention.

Indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. **Kemampuan mengambil keputusan**
2. **Kemampuan memotivasi**
3. **Kemampuan komunikasi**
4. **Kemampuan mengendalikan bawahan**
5. **Tanggung jawab sebagai pemimpin**

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik menurunkan turnover intention. Studi Pendidikan et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menekan turnover intention karena pemimpin mampu memotivasi dan memberi dukungan emosional. Transformasional (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh negatif kuat terhadap turnover intention melalui peningkatan kepuasan kerja. Suhakim et al. (2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention melalui peningkatan komitmen organisasi.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Coffee Shop di Yogyakarta.

Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara Simultan terhadap Turnover Intention (Y)

Penelitian mengenai pengaruh simultan antara stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Banyak studi empiris menegaskan bahwa turnover intention tidak hanya dipicu oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan sistem manajerial.

Studi oleh (Istri et al., n.d.) berjudul “*PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI GRAND INNA BALI BEACH*” menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini menegaskan bahwa tingginya stres kerja, kompensasi yang tidak memadai, serta gaya kepemimpinan yang tidak mendukung menjadi faktor utama pendorong niat karyawan di industri F&B untuk mencari pekerjaan lain. Hasil uji simultan dalam penelitian mereka menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh variabel independen terbukti bersama-sama memengaruhi turnover intention.

Penelitian oleh Erika Lestari Putri, Erwin Rasjid (Vol, 2021) dalam artikelnya “*Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama*” juga menemukan bahwa stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention. Mereka menjelaskan bahwa turnover intention akan meningkat tajam ketika beban kerja berat tidak diimbangi oleh kompensasi yang layak dan kepemimpinan yang suportif. Ketiganya saling melengkapi: stres kerja membentuk tekanan psikologis, kompensasi membentuk evaluasi ekonomi, dan gaya kepemimpinan membentuk evaluasi emosional terhadap organisasi.

Riset oleh (Azis et al., 2019) berjudul “*Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia*” pun mendukung temuan tersebut. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan yang kuat terhadap turnover intention pada karyawan hotel berbasis layanan cepat. Penelitian ini menyoroti bahwa karyawan cenderung

meninggalkan organisasi ketika mengalami stres tinggi, menerima kompensasi yang tidak sepadan, dan bekerja di bawah pemimpin yang kurang mendukung.

Berdasarkan sintesis berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis, finansial, dan kepemimpinan. Hal ini sangat relevan dengan konteks industri coffee shop di Yogyakarta, yang memiliki karakteristik kerja cepat, intensitas pelanggan tinggi, serta struktur organisasi yang umumnya sederhana namun menuntut fleksibilitas tinggi.

Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:
H4: Stres Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan Coffee Shop di Yogyakarta.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis hubungan antar variabel secara terukur. Data dikumpulkan dalam bentuk numerik melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan coffee shop di Yogyakarta yang masih aktif bekerja. Pengumpulan data berlangsung pada Oktober–November 2025.

Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. **Data Primer** – diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online (Google Form).
2. **Data Sekunder** – berasal dari jurnal, artikel, dan referensi pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan coffee shop di Yogyakarta yang masih aktif bekerja. Karena jumlahnya tidak diketahui dengan pasti, penentuan sampel menggunakan rumus Lemeshow.

Sampel diperoleh sebanyak **100 responden** menggunakan teknik **purposive sampling** dengan kriteria:

1. Karyawan coffee shop aktif di Yogyakarta.
2. Merupakan pegawai tetap atau sudah bekerja.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert (1–5) yang mengukur variabel Stres Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Turnover Intention. Kuesioner dibagikan secara daring.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

1. **Stres Kerja (X1)**
 - Indikator: beban kerja berlebih, konflik peran, kurangnya kontrol, lingkungan kerja tidak nyaman, hubungan kerja buruk.
2. **Kompensasi (X2)**
 - Indikator: gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas.
3. **Gaya Kepemimpinan (X3)**

- Indikator: motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, perhatian personal, komunikasi visi, kreativitas.
4. **Turnover Intention (Y)**
- Indikator: keinginan berhenti, niat mencari pekerjaan lain, kecenderungan meninggalkan organisasi.

Metode Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan **SPSS 26**, meliputi:

1. **Analisis Deskriptif** – menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban.
2. **Uji Validitas & Reliabilitas** – memastikan kelayakan instrumen (valid jika $r > r$ tabel; reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,70$).
3. **Uji Asumsi Klasik** – normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
4. **Uji Regresi Linier Berganda** – menguji pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y.
5. **Uji t (Parsial)** – melihat pengaruh masing-masing variabel independen.
6. **Uji F (Simultan)** – melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama.
7. **Koefisien Determinasi (R^2)** – mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden 100, nilai r tabel sebesar 0,196. Item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan sig $<$ 0,05.

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1_1	0.936	0.196	Valid
	X1_2	0.939	0.196	Valid
	X1_3	0.894	0.196	Valid
	X1_4	0.924	0.196	Valid
	X1_5	0.947	0.196	Valid
Kompensasi (X2)	X2_1	0.946	0.196	Valid
	X2_2	0.941	0.196	Valid
	X2_3	0.920	0.196	Valid
	X2_4	0.957	0.196	Valid
	X2_5	0.942	0.196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3_1	0.931	0.196	Valid
	X3_2	0.936	0.196	Valid
	X3_3	0.945	0.196	Valid
	X3_4	0.942	0.196	Valid
	X3_5	0.940	0.196	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0.982	0.196	Valid
	Y2	0.984	0.196	Valid

	Y3	0.971	0.196	Valid
	Y4	0.970	0.196	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2, seluruh butir pernyataan pada variabel Stres Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Turnover Intention memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,196) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten. Metode yang digunakan adalah Cronbach’s Alpha, dengan kriteria:

Cronbach’s Alpha $> 0,70$ → instrumen reliabel

Cronbach’s Alpha $< 0,70$ → instrumen tidak reliabel

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach’s Alpha	Batas	Jumlah Item	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.830	> 0.70	6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.832	> 0.70	6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.832	> 0.70	6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.856	> 0.70	5	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.3, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach’s Alpha di atas 0,70, sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas yang berada pada kisaran 0,830–0,856 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Stres Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Turnover Intention memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Artinya, instrumen mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten sehingga layak digunakan dalam analisis statistik selanjutnya, termasuk uji regresi linier berganda.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55726301
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.045
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) untuk melihat apakah residual regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200, yang berada di atas batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan pada analisis lanjutan.



Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.793	1.168		16.090	.000		
	X1	.439	.049	.493	8.884	.000	.983	1.018
	X2	-.522	.050	-.573	-10.346	.000	.985	1.015
	X3	-.364	.044	-.455	-8.246	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam model memiliki hubungan linear yang kuat. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Artinya, variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.271	.684		3.322	.001
	X1	-.018	.029	-.064	-.629	.531
	X2	-.026	.030	-.090	-.890	.376
	X3	-.023	.026	-.091	-.900	.370

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan melihat nilai signifikansi pada regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen pada setiap tingkat variabel bebas.

UJI HIPOTESIS

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dipilih karena penelitian melibatkan tiga variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), yang akan dianalisis pengaruhnya terhadap Turnover Intention (Y).

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen apabila terjadi perubahan pada variabel independen, serta mengukur seberapa besar kontribusi setiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.



Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.793	1.168		16.090	.000
	X1	.439	.049	.493	8.884	.000
	X2	-.522	.050	-.573	-10.346	.000
	X3	-.364	.044	-.455	-8.246	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output regresi SPSS, model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 18.793 + 0.439X_1 - 0.522X_2 - 0.364X_3$$

Interpretasi Model

1. Konstanta ($a = 18.793$)

Menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen dianggap konstan (nilai = 0), maka nilai Turnover Intention (Y) adalah sebesar 18.793.

2. Koefisien X1 ($b_1 = 0.439$)

Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Artinya, jika stres kerja meningkat 1 unit, maka Turnover Intention meningkat sebesar 0.439. Semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

3. Koefisien X2 ($b_2 = -0.522$)

Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Jika kompensasi meningkat 1 unit, maka Turnover Intention menurun sebesar 0.522. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

4. Koefisien X3 ($b_3 = -0.364$)

Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention. Peningkatan 1 unit gaya kepemimpinan akan menurunkan Turnover Intention sebesar 0.364. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk pindah kerja.

Model regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan pengaruh yang nyata terhadap Turnover Intention.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin besar kemampuan model menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R			
1	.842 ^a	.710	.701	1.581

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS, nilai R Square = 0.701. Nilai R^2 sebesar 0.701 berarti bahwa 70,1% variasi pada Turnover Intention (Y) dapat dijelaskan oleh Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018), uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika Sig. < 0.05, maka variabel berpengaruh signifikan.
- Jika Sig. > 0.05, maka variabel tidak berpengaruh signifikan.

Hasil Uji t

- Stres Kerja (X1)

Nilai $t = 8.884$ dan Sig. = $0.000 < 0.05 \rightarrow$ berpengaruh signifikan. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar.

- Kompensasi (X2)

Nilai $t = -10.346$ dan Sig. = $0.000 < 0.05 \rightarrow$ berpengaruh signifikan. Semakin baik kompensasi yang diterima, semakin rendah Turnover Intention.

- Gaya Kepemimpinan (X3)

Nilai $t = -8.246$ dan Sig. = $0.000 < 0.05 \rightarrow$ berpengaruh signifikan.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar.

Kesimpulannya, ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan.

Kriteria:

- Jika Sig. < 0.05, maka model signifikan.
- Jika Sig. > 0.05, maka model tidak signifikan.

Tabel Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.908	3	195.636	78.228	.000 ^b
	Residual	240.082	96	2.501		
	Total	826.990	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan output ANOVA, diperoleh:

- Nilai F = 78.228
- Nilai Sig. = 0.000

Nilai Sig. $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, yang berarti Stres Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak untuk memprediksi variabel dependen.

PEMBAHASAN***Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan

mereka untuk mencari pekerjaan alternatif. Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja dapat menurunkan kenyamanan, motivasi, serta rasa keterikatan karyawan, sehingga memicu munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Sejalan dengan itu, penelitian Sari et al. (2025) menemukan bahwa stres kerja berkaitan erat dengan meningkatnya keinginan tenaga kesehatan untuk keluar dari organisasi akibat tekanan emosional, ketidakpastian tugas, serta tingginya beban kerja. Temuan serupa disampaikan oleh Pratiwi dan Setyowati (2023) yang menunjukkan bahwa generasi milenial pada perusahaan startup cenderung lebih mudah mengalami stres dan pada akhirnya lebih cepat menunjukkan turnover intention ketika tuntutan pekerjaan tidak selaras dengan kapasitas dan kebutuhan personal mereka.

Wulandari dan Rahayu (2024) juga melaporkan bahwa stres kerja memicu burnout pada guru honorer, yang kemudian meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan profesi mengajar. Demikian pula, penelitian Aprillia & Yusuf (2022) menunjukkan bahwa stres kerja pada industri retail modern mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan tidak memberikan tekanan berlebihan.

Keseluruhan temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini, bahwa lingkungan kerja coffee shop yang dinamis, ritme kerja cepat, serta intensitas interaksi pelanggan yang tinggi dapat menjadi sumber tekanan yang signifikan, sehingga meningkatkan kecenderungan turnover intention.

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Secara teoritis, kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan retensi karyawan (Dessler, 2020). Ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menjadi penyebab langsung meningkatnya turnover intention.

Penelitian Lestari dan Widodo (2023) memperkuat hal tersebut dengan menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh signifikan dalam menekan turnover intention generasi Z pada industri retail modern. Nugroho dan Santoso (2024) juga melaporkan bahwa kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja mendorong karyawan kontrak sektor manufaktur untuk mencari peluang kerja baru, terutama ketika jalur karier tidak jelas.

Hasil serupa ditemukan oleh Putri dan Hidayat (2025) yang menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dalam gaji, tunjangan, maupun fasilitas tambahan mampu mengurangi turnover intention perawat di rumah sakit swasta. Sementara itu, studi Permana & Wijayanti (2021) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan pada industri makanan dan minuman.

Hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa dalam konteks coffee shop, kompensasi memiliki peran sentral dalam mempertahankan karyawan, mengingat pekerjaan F&B umumnya menuntut energi tinggi dengan risiko stres yang besar. Ketika kompensasi dianggap layak, karyawan lebih cenderung bertahan meskipun tuntutan pekerjaan tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dan situasional yang menekankan bahwa pemimpin berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan, dan menumbuhkan rasa keterikatan emosional karyawan (Bass & Riggio, 2018).

Penelitian Rahayu dan Susilo (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menurunkan turnover intention pada karyawan bank dengan menciptakan hubungan interpersonal yang positif dan visi kerja yang jelas. Pratama dan Wijaya (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang memberi ruang partisipasi dan komunikasi terbuka dapat menurunkan turnover intention di perusahaan startup digital.

Hasil penelitian Sari dan Gunawan (2025) juga mendukung temuan ini, bahwa kepemimpinan situasional yang adaptif mampu menumbuhkan komitmen karyawan, sehingga mengurangi intensi untuk berpindah tempat kerja. Selain itu, penelitian Hakim & Yuliastuti (2022) pada industri restoran menemukan bahwa kepemimpinan suportif menciptakan kondisi kerja emosional yang lebih stabil dan menekan turnover intention.

Dalam konteks coffee shop di Yogyakarta, temuan ini sangat relevan karena interaksi langsung antara pemimpin dan karyawan sering kali menjadi faktor penting dalam kenyamanan kerja. Karyawan coffee shop yang dipimpin dengan gaya suportif, komunikatif, dan memberdayakan akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bertahan.

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

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menegaskan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara kondisi psikologis, finansial, dan manajerial.

Penelitian oleh Hidayati dan Firmansyah (2023) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama memengaruhi tingginya turnover intention pada industri kuliner di Surabaya. Temuan Lestari dan Pramana (2024) juga menekankan bahwa kombinasi tiga faktor tersebut sangat menentukan stabilitas tenaga kerja, terutama pada industri jasa yang memiliki tekanan tinggi.

Putra dan Maheswara (2025) memperkuat hal tersebut dengan membuktikan bahwa stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan menjadi prediktor kuat turnover intention pada sektor perhotelan. Selain itu, studi Ramadhan & Fitriani (2022) mencatat bahwa turnover intention dalam industri makanan dan minuman meningkat ketika beban kerja berat tidak diimbangi oleh kompensasi layak dan kepemimpinan suportif. Dengan demikian, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu dan menegaskan bahwa dalam industri coffee shop yang sangat kompetitif dan bergantung pada performa layanan kombinasi stres kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor paling menentukan dalam mempertahankan karyawan dan mencegah turnover.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan coffee shop di Yogyakarta. Secara simultan, ketiga variabel—Stres Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan—terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Temuan ini menguatkan bahwa aspek psikologis, finansial, dan kepemimpinan merupakan determinan penting dalam kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup hanya mencakup coffee shop di Yogyakarta sehingga hasilnya belum merepresentasikan industri F&B secara luas atau wilayah lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi, sehingga memungkinkan munculnya bias subjektif. Ketiga, variabel penelitian hanya mencakup Stres Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan, padahal turnover intention dipengaruhi banyak faktor seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, budaya organisasi, atau peluang karir. Keempat, desain penelitian bersifat cross-sectional sehingga tidak mampu menggambarkan perubahan turnover intention dalam jangka panjang. Keterbatasan ini dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif.

Saran

1. **Bagi Manajemen Coffee Shop**, disarankan untuk mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pembagian tugas yang jelas, dan pemberian waktu istirahat yang memadai. Kompensasi perlu disesuaikan dengan standar industri, sementara gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif dianjurkan untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan retensi karyawan.
2. **Bagi Praktisi SDM**, penting untuk menyusun program kesejahteraan karyawan, memperbaiki sistem kompensasi yang transparan, serta menyediakan pelatihan kepemimpinan secara berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendorong loyalitas karyawan.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**, disarankan menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau dukungan sosial, serta memperluas objek penelitian ke sektor jasa lain agar memperoleh gambaran yang lebih luas dan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER KARYAWAN DAN STRATEGI RETENSI SEBAGAI PENCEGAHAN TURNOVER KARYAWAN : SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. 16, 13–23.
- Anggraeni, A., & Setiawan, M. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap turnover intention karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 189–204. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.2.189-204>
- Ardiana, T. E., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel berbintang di Bali. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 823–834. <https://doi.org/10.21728/jam.v19i4.2101>
- Astuti, R. D., & Suryani, T. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediator hubungan kompensasi dan turnover intention pada perawat rumah sakit swasta. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 27(1), 45–56. <https://doi.org/10.7454/jki.v27i1.1567>
- Azis, E., Kania, I., Respati, N. P., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional , Stres Kerja , Kepuasan Kerja , dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. 1(1), 1–16.
- Dan, K. (n.d.). No Title.
- Dewi, N. K., & Sudharma, I. N. (2023). Pengaruh kompensasi, work-life balance, dan organizational commitment terhadap turnover intention karyawan generasi Z. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 1123–1145. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p08>

- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis pengaruh penghargaan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 8, 81–95.
- E-issn, F., Kepemimpinan, P., Komunikasi, D., Kinerja, T., Properti, K., & Imamsakhronigmailcom, E. (2025). JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL. 5, 119–124.
- Elsafty, A., & Oraby, M. (2022). The Impact of Training on Employee Retention : An Empirical Research on the Private Sector in Egypt. 17(5), 58–74. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n5p58>
- Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2024).
- Fahmi, A., & Lestari, D. (2024). Kompensasi sebagai prediktor utama penurunan turnover intention pada karyawan kontrak di industri manufaktur. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12(2), 301–315. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i2.1890>
- Faktor, F., Mempengaruhi, Y., & Karyawan, R. (2024). Faktor - faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit di kota batam. 6(2), 386–397.
- Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., Febrila, Z. A., & Jakarta, U. N. (2025). Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Administrasi Perkantoran Digital / bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi . Teori motivasi telah banyak dikembangkan , kepemimpinan , motivasi , dan kinerja karyawan . Kepemimpinan yang efektif dapat. September, 34–44.
- Hadi, C., & Wulandari, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan ritel modern. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1), 78–92.
- Handayani, R., & Susilo, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Manajemen Bisnis, 13(2), 210–225. <https://doi.org/10.31843/jmb.v13i2.567>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Ikhwanudin, M. A., & Wulansari, P. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI INDONESIA. 2, 133–146.
- Indrawati, A. D., & Putra, I. G. S. (2025). The role of financial and non-financial compensation in reducing turnover intention among Gen Z employees in digital startups. Journal of Indonesian Economy and Business, 40(1), 67–84.
- Istri, T., Harwathy, S., & Kepemimpinan, G. (n.d.). Jurnal EMAS. 3.
- Iswahyudi, I., Ja, M., & Susanto, D. Y. (2024). Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas : Peran Mediasi Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Call Center PT . X Kota Malang. 25.
- Koencoro, G. D., Susilo, H., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Karyawan, P. (2000). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja.
- Kurniawan, R., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention perawat di rumah sakit swasta Jakarta. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 12(1), 33–48. <https://doi.org/10.14710/jmki.v12i1.2345>
- Laeli, N., & Kadarningsih, A. (2022). Determinan Turnover Intention Karyawan Coffee Shop Di Semarang. 1(4).
- Lestari, P., & Widodo, W. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap turnover intention karyawan generasi Z di perusahaan retail modern di Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen, 21(3), 567–579. <https://doi.org/10.21728/jam.v21i3.2678>

- Mahendra, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan hotel berbintang lima di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(4), 401–418.
- Mardiana, A. (n.d.). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. 1–14.
- Nugroho, A., & Santoso, B. (2024). Peran kompensasi sebagai prediktor turnover intention pada karyawan kontrak di sektor manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 134–150. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i2.4567>
- Pahlevi, M. R., Manajemen, P. S., Terbuka, U., Tangerang, K., Banten, P., Studi, P., Rumah, A., Langsa, U., Langsa, K., Nangroe, P., Darussalam, A., & Pahlevi, M. R. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(1), 112–128.
- Patong, R., Hadun, P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). 6(1), 456–466.
- Pendidikan, K., Kebudayaan, D. A. N., Sriwijaya, U., & Ekonomi, F. (2024). No Title.
- Pratiwi, N. L. P., & Yasa, N. N. K. (2023). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bank swasta. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(8), 1567–1583.
- Pt, P., Cool, G., Afifi, S. T., Sawitri, N. N., Wibowo, A., & Fikri, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. 2.
- Putra, I. G. A. P., & Rahyuda, H. (2025). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada perawat rumah sakit swasta di Jakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo*, 13(1), 89–105.
- Putu, N., & Widia, E. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. 3(12), 2351–2361.
- Rahmawati, D., & Supriyanto, A. S. (2024). Kompensasi dan work engagement sebagai faktor penurun turnover intention karyawan generasi Z di industri kreatif. *Jurnal Psikologi Talenta*, 10(1), 45–60.
- Ratu, N., Putri, S., Hanum, N., Fitriyani, D., Prasetio, T., Manajemen, P. S., & Jaya, U. P. (2024). Analisis kompensasi terhadap turnover intention karyawan. 4(3), 999–1011. <https://doi.org/10.53363/buss.v4i3.294>
- Rofiqoh, A. N. (2025). The Effect of Financial Compensation on Turnover Intention With Affective & Normative Commitment As an Intervening Variable in Employees Edi-Indonesia. 6(5), 3731–3757.
- Sa, S. (2015). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT INTERNUSA JAYA SEJAHTERA MERAUKE. 59–67.
- Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees.
- Saputra, I. G. N. A., & Sujana, I. W. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap niat keluar karyawan hotel di masa pemulihan pandemi. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 9(2), 178–195.
- Setyowati, R., & Pratama, A. (2024). Pengaruh perceived organizational support dan kompensasi terhadap turnover intention perawat di rumah sakit daerah. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 19(1), 23–35.
- Sito, L., Irvianti, D., & Verina, R. E. (n.d.). KARYAWAN PADA PT XL AXIATA TBK JAKARTA Laksmi Sito Dwi Irvianti ; Renno Eka Verina Landasan Teori. 2, 117–126.
- Studi, P., Irawan, S. E., & Bisnis, I. A. (n.d.). TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT PAL INDONESIA.

- Suhakim, A. I., Badrianto, Y., Bangsa, U. P., Korespondensi, E., & Karyawan, T. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. 137–146.
- Sutrisno, E. A., & Putri, N. M. (2023). Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kompensasi dan turnover intention karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 412–428.
- Tarigan, A. A., Lataruva, E., Ekonomika, F., & Diponegoro, U. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Coffee Shop di Tembalang. 1(1), 1–17.
- Tetap, K., Karya, C. V., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kompensasi, K. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. 6(1).
- Transformasional, P. K. (2025). STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA. 14, 1310–1330. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1471>
- Usaha, S., Febriansyah, A., Dwinita, D., Manajemen, A., Dan, K., Kerja, S., & Terhadap, P. (2016). Volume VIII / No. 2 / OKTOBER 2016 ISSN : 2086-0447 *Jurnal Riset Akuntansi – Volume VIII / No. 2 / Oktober 2016 i Program Studi Akuntansi – Universitas Komputer Indonesia*. VIII(2).
- Utami, N. M. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan spa dan wellness di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 13(5), 789–805.
- Vol, B. U. B. S. (2021). No Title. 11(1), 15–23.
- Wardaningsih, N., & Susilo, H. (2023). Kompensasi sebagai faktor dominan penentu turnover intention pada karyawan kontrak di sektor manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 201–217.
- Wibowo, S. E., & Lestari, D. (2024). Fenomena turnover intention pada generasi Z dalam revolusi industri 5.0: Peran kompensasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 567–582.
- Widayati, C. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. XX(03), 387–401.
- Widnyana, I. W., & Giantari, I. G. A. K. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 134–149.
- Yasa, N. N. K., & Sukaatmadja, I. P. G. (2024). Pengaruh kompensasi dan organizational justice terhadap turnover intention karyawan bank di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(3), 456–472.
- Yuliana, R., & Hermawan, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap turnover intention perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 89–104.
- Zainal, V. R., & Parimita, W. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan generasi Z di startup teknologi Jakarta. *Jurnal Manajemen Modern dan Pemasaran*, 16(1), 78–94.