

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PEGADAIAN KANTOR WILAYAH II PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**OLEH:**

**AGFRINDA NUR ANISA**

**12270124873**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2026**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Agfrinda Nur Anisa  
NIM : 12270124873  
PROGRAM STUDI : SI Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen Sumberdaya Manusia  
FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
SEMESTER : 7 (Tujuh)  
JUDUL : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap *Turnover* Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru

DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING



Dr. Nurlasera, SE, M.Si  
NIP. 19730601 200710 2003

DEKAN



Dr. Desri Miftah, SE, M.Si  
NIP. 19740414 198004 2002

KETUA PROGRAM STUDI  
SI MANAJEMEN



Susnaningsih Murat, S.E., M.M. Ph.D  
NIP: 197309092006042001

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

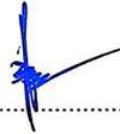
Nama : Agfrinda Nur Anisa  
Nim : 12270124873  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.  
Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

### TIM PENGUJI

KETUA  
Henni Indrayani SE,MM  
NIP. 197008021998032003



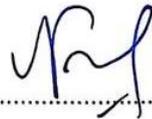
SEKRETARIS  
Desvi Emtv. SE, M.Si  
NIP. 196212311989032000



PENGUJI I  
Dr. Ade Ria Nirmala SE,MM  
NIP. 197304112023212000



PENGUJI II  
Dr. Nurlasera SE, M.Si  
NIP. 197306012007102003



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ALFFINDA NUR ANISA  
NIM : 12270124073  
Tempat/Tgl. Lahir : KAMPAR / 20- MEI - 2009  
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
Prodi : SI MANAJEMEN

Judul Skripsi:

“PENGALIHAN KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI  
DI PERUBAHAN KANTOR NILAYAH II PEKAN BARU.  
.....”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,  
Yang membuat pernyataan



ALFFINDA NUR ANISA  
NIM. 12270124073

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PEGADAIAN KANTOR WILAYAH II PEKANBARU

Oleh:

AGFRINDA NUR ANISA

12270124873

Email:12270124873@students.uin-suska.ac.id

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) dengan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru, yang berjumlah 49 orang sebagai sampel jenuh. Hasil analisis SEM menunjukkan pengaruh negatif signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja (koefisien -0,449,  $p=0,003$ ) dan *turnover intention* (koefisien -0,280,  $p=0,009$ ), serta dari kompensasi terhadap stres kerja (koefisien -0,497,  $p=0,003$ ) dan *turnover intention* (koefisien -0,387,  $p=0,003$ ). Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (koefisien 0,349,  $p=0,002$ ), dengan mediasi parsial signifikan untuk kedua variabel independen ( $p<0,05$ ); model menjelaskan 86,3% varians stres kerja dan 91,8% varians *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, kompensasi *Turnover intention*, karyawan

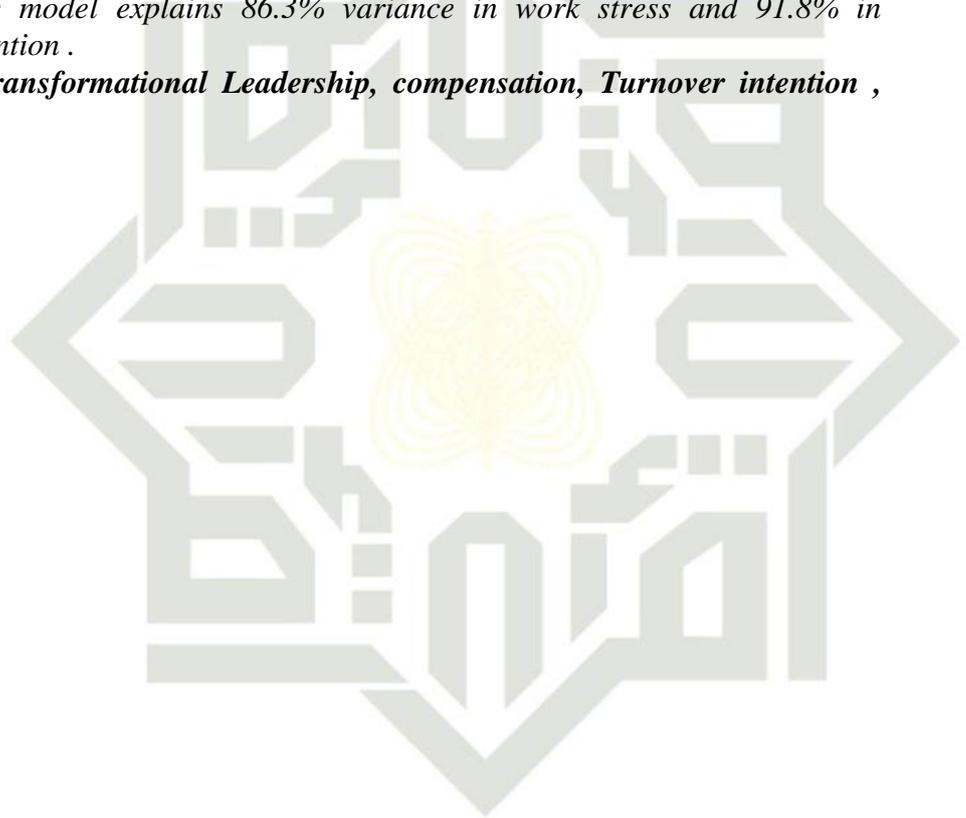
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

*This study examines the influence of transformational leadership (X1) and compensation (X2) on employee Turnover intention (Y), mediated by work stress (Z), among 49 saturated sample employees at Pegadaian Regional Office II Pekanbaru. SEM analysis reveals significant negative effects of transformational leadership on work stress (coefficient -0.449,  $p=0.003$ ) and Turnover intention (coefficient -0.280,  $p=0.009$ ), as well as compensation on work stress (coefficient -0.497,  $p=0.003$ ) and Turnover intention (coefficient -0.387,  $p=0.003$ ). Work stress positively influences Turnover intention significantly (coefficient 0.349,  $p=0.002$ ), with partial significant mediation for both independent variables ( $p<0.05$ ); the model explains 86.3% variance in work stress and 91.8% in Turnover intention .*

**Keywords:** *Transformational Leadership, compensation, Turnover intention , Employees*



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru" dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penyelesaian skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dengan penuh rasa syukur dan keikhlasan, penulis memanjatkan puji dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT. Berkat rahmat, karunia, dan kuasa-Nya, penulis diberikan kekuatan dan kesempatan untuk mewujudkan sesuatu yang sebelumnya terasa mustahil. Tanpa disadari, penulis kini berdiri di atas doa-doa yang telah dipanjatkan selama ini.
2. Rasa terima kasih yang teristimewa penulis persembahkan kepada Ibunda tercinta, Ibu Tur Rohyani. Beliau adalah sumber kekuatan utama yang mengajarkan penulis untuk tetap tegar dan terus mengupayakan kehidupan yang lebih baik. Terima kasih atas ketulusan Ibu dalam mendukung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

proses pendidikan yang penulis lalui, serta atas doa-doa yang tidak pernah terputus hingga penelitian ini dapat terselesaikan

3. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Desrir Miftah S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sekaligus pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M. Ph.D dan ibu Fitri Hidayati, SE.,MM, selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. kepada Ibu Sahwitri Triandani, S.E., M.M., selaku Kepala Tax Center UIN Suska Riau, atas bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh anggota Tax Center UIN Suska Riau atas kerja sama,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukungan, dan pengalaman berharga yang telah diberikan, sehingga penulis dapat melaksanakan kegiatan akademik dengan baik dan optimal.

9. Kepada Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si, selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasihat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
10. Kepada Ayah penulis terimakasih untuk doa dan dukungan yang selalu di usahakan dalam diam. Terimakasih telah mengajarkan untuk menjadi perempuan dan anak yang kuat dalam segala hal, anak yang mandiri dan anak yang senantiasa berdiri sendiri.
11. Terima kasih sebesar-besarnya saya sampaikan kepada Bapak Sadeli yang baru-baru ini telah bersedia menjadi wali bagi penulis. Kehadiran beliau memberikan kekuatan tersendiri sehingga hidup terasa lebih ringan karena adanya sosok yang dapat diandalkan. Saya juga sangat berterima kasih atas bantuan biaya pendidikan yang diberikan, sehingga saya dapat fokus menempuh studi tanpa kendala finansial
12. Rasa terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada Irwansyah beserta keluarga. Terima kasih atas ketulusan hati dalam menerima, menyayangi, dan memberikan dukungan moral yang luar biasa bagi penulis layaknya keluarga sendiri. Penulis juga sangat berterima kasih atas bimbingan dan arahannya dalam menunjang pendidikan penulis, khususnya dalam memberikan rekomendasi tempat magang serta objek penelitian ini yang sangat membantu kelancaran studi penulis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada sahabat-sahabat anggota grup “Tadika Mesra”, yaitu Suci Febriyani, Widya Ningrum, Rofiah Tri Wahyuni, dan Leriska Evra Febiance. Kehadiran mereka memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis sejak masa taman kanak-kanak hingga dewasa. Penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan motivasi yang senantiasa diberikan, baik dalam suka maupun duka, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
14. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh penghuni lama Kost Bunda 3, Oci khairani Syafara,S.Ikom, Ira Azzahra,S.Pd, Rani melani,S.Pd,Adisti Aprillia.yang telah memberikan kebersamaan, perhatian, dan kepedulian selama penulis berada di perantauan. Berkat kehadiran mereka, penulis tidak pernah merasakan kesepian dan kelaparan , sehingga dapat menjalani masa perkuliahan dengan nyaman tanpa rasa kekurangan.
15. Terima kasih saya ucapkan kepada Wulan Ayu Nuranisa, Dahlia Angraeni, Sabina Aisyandra, Intan Nur Amalia, dan Selvi Firawati selaku teman seperjuangan penulis. Terima kasih telah membersamai langkah penulis selama masa kuliah, menjadi sahabat yang suportif, hingga menjadi teman perjalanan yang menyenangkan.
16. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Nabila Ilvasari, Anisa Fitri, dan Puja Anjelita selaku teman pertama penulis di masa perkuliahan, yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

telah memberikan dukungan, kebersamaan, serta pengalaman berharga selama menempuh pendidikan.

17. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh anggota KKN Kelurahan Laksamana, Kota Dumai, yang telah memberikan pengalaman berharga serta rasa kekeluargaan yang hangat. Melalui kegiatan KKN ini, penulis memperoleh pengalaman pertama dalam hidup bersama orang lain, menebar kebaikan dan kebahagiaan di tengah masyarakat, serta merasakan kebersamaan layaknya menjadi seorang adik, meskipun penulis merupakan anak pertama dalam keluarga.

18. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Agfrinda Nur Anisa, karena telah bertahan dan tetap kuat. Terima kasih atas setiap malam yang melelahkan dan ketakutan yang dilawan dengan keberanian demi memperjuangkan mimpi secara mandiri, sambil terus mencari kebaikan yang Allah berikan di setiap ujian. Penulis bangga pada jiwa yang tidak menyerah dan raga yang terus melangkah; semoga ke depannya hati ini tetap tegar dan lapang untuk terus tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia .

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Rencana Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia .....	14
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.2.2 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.3 Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.3.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	21
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional .....	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4	Kompensasi.....	23
2.4.1	Pengertian Kompensasi .....	23
2.4.2	Indikator Kompensasi .....	24
2.4.3	Faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	25
2.5	Stres kerja.....	26
2.5.1	Definisi stres Kerja.....	26
2.5.2	Indikator stres kerja .....	27
2.5.3	Faktor yang mempengaruhi stres kerja .....	28
2.6	Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.6.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepemimpinan .....	29
2.6.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kompensasi .....	30
2.6.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	31
2.6.4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	32
2.6.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	32
2.6.6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	33
2.6.7	Pengaruh Kompensasi <i>Turnover Intention</i> Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi .....	34
2.7	Konsep Islam .....	35
2.7.1	Pandangan Islam Terkait <i>Turnover Intention</i> .....	35
2.7.2	Pandangan Islam Terkait Kepemimpinan (Transformasional ).....	36
2.7.3	Pandangan Islam Terkait Kompensasi .....	37
2.7.4	Pandangan Islam Terkait Stress Kerja .....	38
2.8	Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	39
2.9	Kerangka Pemikiran.....	46
2.10	Hipotesis .....	46
2.11	Konsep Operasional .....	54
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>57</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	57
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	57
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

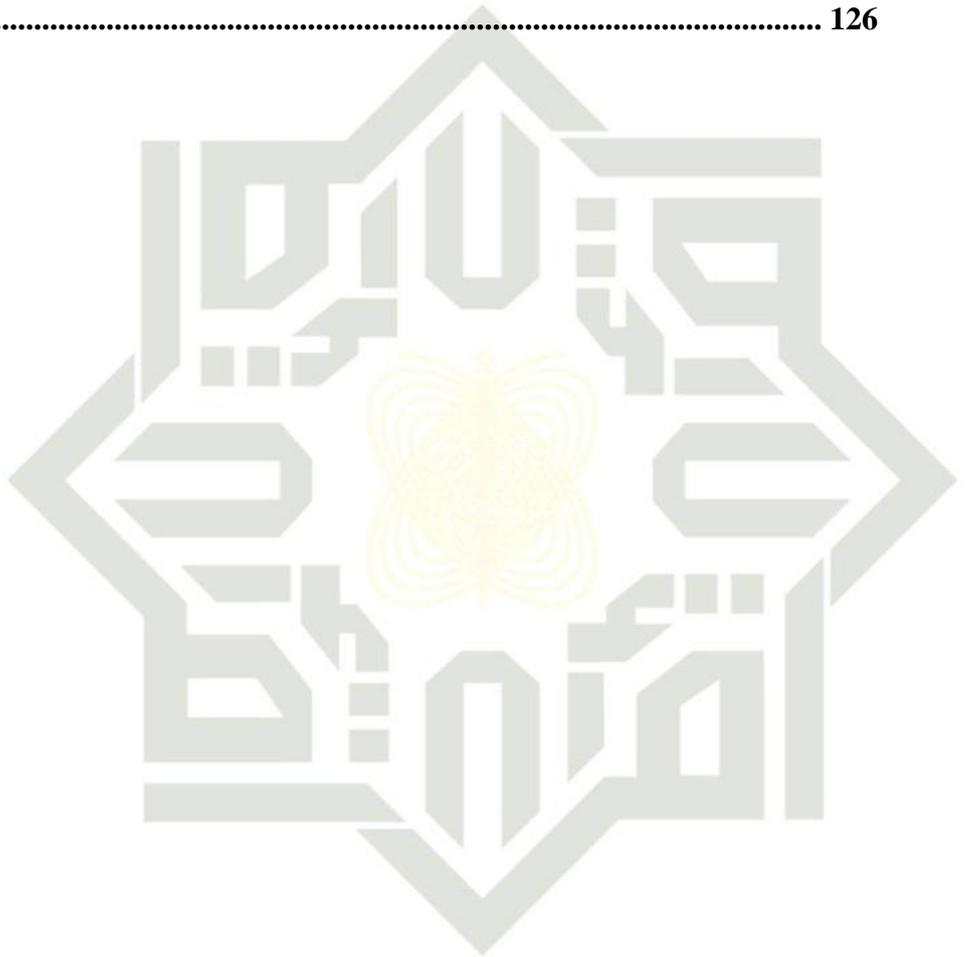
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4	Populasi dan Sampel .....	58
3.5	Analisis Data .....	59
3.5.1	<i>Outer model</i> dalam SEM .....	59
3.5.2	Analisis Inner Model .....	61
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM.....</b>		<b>62</b>
4.1	Sejarah Umum Perusahaan .....	62
4.2	Profil Perusahaan .....	65
4.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.4	Struktur Organisasi .....	69
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>75</b>
5.1	Deskripsi Variabel Penelitian .....	75
5.1.1	Kepemimpinan transformasional (X1).....	76
5.1.2	Kompensasi (X2) .....	78
5.2	Karakteristik Responden .....	79
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	80
5	Stres kerja (Z).....	80
6	<i>Turnover intention</i> karyawan (Y).....	82
5.3	Analisis Data .....	83
5.3.1	Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer model</i> ) .....	84
5.3.2	Pengujian <i>Model</i> Struktural ( <i>Structural Model</i> ) .....	93
5.4	Pembahasan.....	98
5.4.1	Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Stres kerja .....	98
5.4.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres kerja.....	100
5.4.3	Pengaruh Stres kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan .....	102
5.4.4	Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan .....	105
5.4.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan .....	107
5.4.6	Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi .....	109
5.4.7	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stres kerja sebagai variabel mediasi .....	112
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>116</b>
6.1 Kesimpulan .....	116
6.2 Saran .....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>126</b>



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

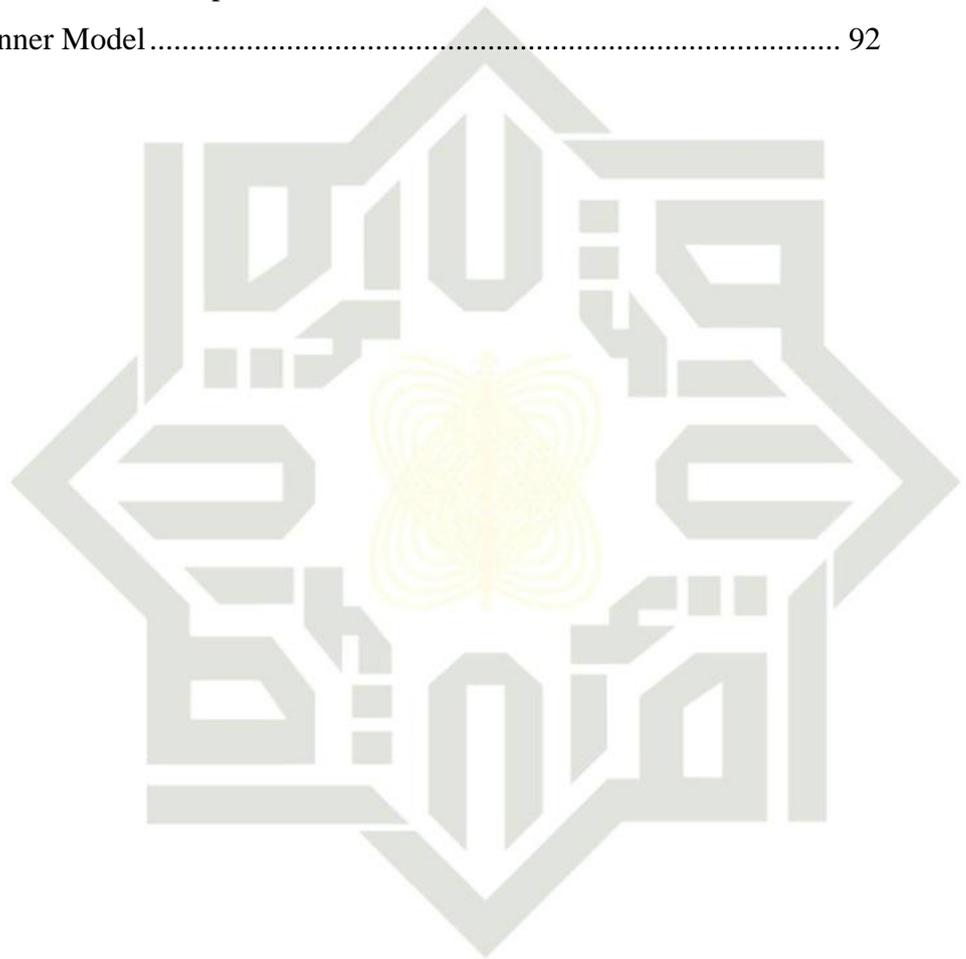
Tabel 1. 1	Komposisi kompensasi karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.....	4
Tabel 1. 2	Data Jumlah Karyawan dan Rentang Lama Kerja Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru Periode Tahun 2022 s/d 2025 .....	5
Tabel 2. 1	Tabel Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2. 2	Tabel Konsep Oprasional .....	54
Tabel 3. 1	Kriteria skor penilaian .....	58
Tabel 5. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 5. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	79
Tabel 5. 3	Kriteria Interpretasi Skor.....	74
Tabel 5. 4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) .....	75
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X2).....	77
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres kerja (Z).....	80
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Turnover intention</i> karyawan (Y).....	81
Tabel 5. 8	<i>Outer model</i> .....	84
Tabel 5. 9	Outer Loading.....	85
Tabel 5. 10	Outer Loading Respesifikasi .....	87
Tabel 5. 11	Cross Loading.....	89
Tabel 5. 12	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	90
Tabel 5. 13	Cronbach Alpha & <i>Composite reliability</i> .....	91
Tabel 5. 14	R-Square .....	93
Tabel 5. 15	F-Square .....	94
Tabel 5. 16	Hasil Uji Hipotesis .....	95

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Diagram Jalur yang telah di rancang.....	83
Gambar 5. 2 <i>Outer model</i> .....	84
Gambar 5. 3 <i>Outer model</i> Respesifikasi .....	87
Gambar 5. 4 Inner Model.....	92



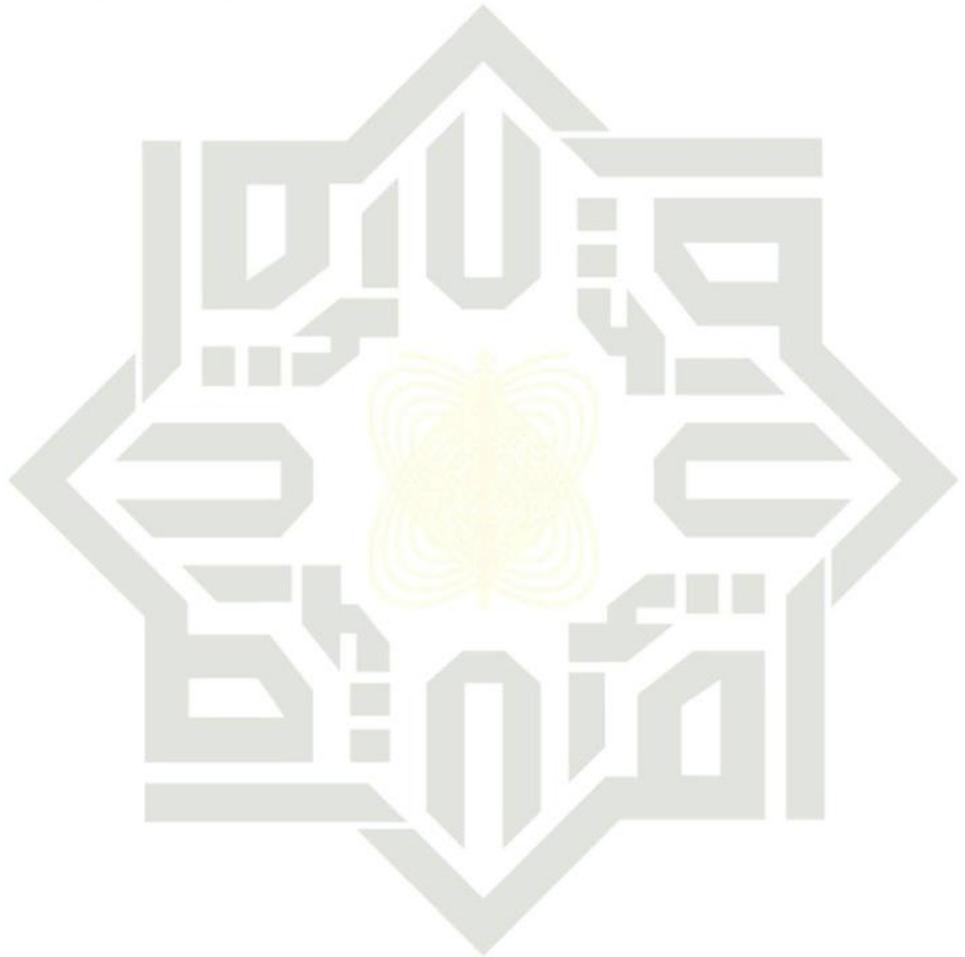
UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	132
Lampiran 3 Hasil Output Smartpls .....	139



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, setiap organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Lingkungan kerja yang kompetitif menuntut perusahaan untuk menciptakan suasana yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan diri, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Namun, tidak jarang terjadi ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka temui di tempat kerja. Ketika harapan terhadap hubungan antar rekan kerja, peluang karir, atau kesejahteraan tidak terpenuhi, karyawan dapat mengalami penurunan motivasi dan loyalitas. Salah satu dampak dari kondisi tersebut adalah munculnya *turnover intention* atau karyawan meninggalkan perusahaan. *turnover intention* merupakan fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi dan dapat menjadi indikator adanya masalah dalam lingkungan kerja, seperti ketidakpuasan terhadap kepemimpinan, kompensasi yang dianggap kurang memadai, atau tingginya tingkat stres kerja. Tingginya *turnover intention* tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan karyawan secara optimal. MSDM tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen, pelatihan,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pengembangan karyawan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pemberian kompensasi yang adil, serta pengelolaan hubungan kerja yang harmonis. Salah satu tantangan utama dalam MSDM adalah menjaga agar tingkat *turnover intention* tetap rendah, karena tingginya angka *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian finansial dan hilangnya pengetahuan organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang komprehensif sangat diperlukan untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan SDM adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang efektif dalam mendorong kinerja dan loyalitas karyawan. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya menekankan pencapaian target jangka pendek, tetapi juga fokus pada pengembangan individu dalam tim, membangun semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang positif. Penelitian Adiwaty (2021) dan Zamroji (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat hubungan kerja, mengurangi stres, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Pimpinan Wilayah, Saudari Alya Rahayu Taufiq, diperoleh informasi bahwa Pimpinan wilayah Pegadaian Kanwil II Pekanbaru di bawah kepemimpinan Bapak Eko Supriyanto

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang menonjol. Beliau secara konsisten memberikan inspirasi melalui penyampaian visi dan misi yang jelas, termasuk target digitalisasi layanan serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, beliau mendorong inovasi dengan mengajak para karyawan untuk mengadopsi pendekatan kerja yang lebih adaptif, seperti optimalisasi konten digital dan pemanfaatan data dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam rangka mendukung proses transformasi digital, Bapak Eko menginisiasi percepatan penggunaan aplikasi internal, digitalisasi prosedur layanan, serta penyelenggaraan kampanye literasi digital di seluruh unit kerja. Sebagai seorang pemimpin, beliau juga menunjukkan keteladanan melalui sikap disiplin, keterbukaan, dan komitmen terhadap integritas, sehingga mampu menjadi contoh bagi seluruh pegawai Kanwil II Pekanbaru. Selain itu, perhatian terhadap kebutuhan pegawai turut diwujudkan melalui penyediaan ruang diskusi, dukungan pengembangan kompetensi, serta responsivitas terhadap aspek kesejahteraan dan pelatihan kerja di berbagai departemen.

Berdasarkan tabel yang ada, dapat dilihat bahwa struktur kompensasi untuk karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu gaji dasar, tunjangan, perlindungan sosial, asuransi, dan fasilitas tambahan. Bagian tunjangan mencakup tunjangan pribadi, tunjangan daerah, tunjangan posisi, dan tunjangan usaha, yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas tanggung jawab, lokasi kerja, dan kontribusi kinerja karyawan terhadap pencapaian target organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1. 1**  
**Komposisi kompensasi karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru**

NO	Jenis Kompensasi	Uraian
1	Gaji	-
2	Upah	- Upah pokok pensiun - Upah pokok non pensiun
3	Tunjangan	- Tunjangan Personal - Tunjangan Lokasi - Tunjangan Jabatan - Tunjangan Bisnis
4	Jaminan Sosial	-Tabungan Hari Tua
5	Asuransi	-Asuransi Kesehatan BPJS -Asuransi Kesehatan Komersil
6	Fasilitas Lain	-Rumah Dinas -Kendaraan Dinas

Sumber: Departemen SDM Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru, 2025

Di samping itu, elemen perlindungan sosial meliputi Tabungan Hari Tua, yang bertujuan memberikan jaminan finansial bagi karyawan ketika memasuki masa pensiun. Di sisi lain, asuransi terdiri dari Asuransi Kesehatan BPJS dan Asuransi Kesehatan Komersial, yang bertujuan memberikan perlindungan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya.

Pegadaian juga menawarkan fasilitas tambahan, seperti rumah dinas dan kendaraan dinas, yang mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas serta meningkatkan kenyamanan para karyawan. Selain kepemimpinan, kompensasi juga memegang peranan vital dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif, baik berupa gaji pokok, tunjangan, maupun insentif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Di Pegadaian Kanwil II Pekanbaru, sistem kompensasi telah diatur secara terstruktur sesuai regulasi perusahaan, mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, atau kompensasi pemutusan hubungan kerja

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(PHK).

**Tabel 1. 2**  
**Data Jumlah Karyawan dan Rentang Lama Kerja Karyawan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru Periode Tahun 2022 s/d 2025**

Tahun	Jumlah Karyawan	<3 Tahun	3-7 Tahun	8-15 Tahun	>15 Tahun
2022	42	11	10	10	11
2023	45	12	11	11	11
2024	52	16	12	12	12
2025	49	14	11	12	12

Sumber:Departemen SDM Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru,2025

Berdasarkan data pada Tabel Jumlah Karyawan dan Rentang Lama Kerja Karyawan Kantor Wilayah II Pekanbaru Periode Tahun 2022 s/d 2025, jumlah karyawan di Kantor Wilayah II Pekanbaru selama periode 2022 hingga 2025 menunjukkan tren yang fluktuatif namun cenderung meningkat, di mana jumlah personel tumbuh dari 42 orang pada tahun 2022 hingga mencapai puncaknya sebanyak 52 orang pada tahun 2024, sebelum akhirnya terkoreksi menjadi 49 orang pada tahun 2025. Pertumbuhan ini didominasi oleh kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun yang mengalami peningkatan signifikan, terutama pada tahun 2024 dengan 16 orang, yang mengindikasikan adanya aktivitas rekrutmen aktif guna mendukung proses regenerasi organisasi. Di sisi lain, distribusi karyawan pada kategori masa kerja menengah (3-15 tahun) dan senior (lebih dari 15 tahun) terpantau sangat stabil di angka 10 hingga 12 orang setiap tahunnya, mencerminkan adanya keseimbangan struktur SDM yang baik antara tenaga kerja baru dengan tenaga kerja berpengalaman, serta tingkat

loyalitas karyawan yang terjaga di lingkungan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.

Fenomena perputaran karyawan di instansi ini juga terkonfirmasi melalui hasil observasi lapangan dan wawancara awal dengan beberapa pegawai Humas yang telah memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun. Informan mengungkapkan bahwa ada keinginan untuk keluar dari perusahaan namun relatif terkendali karena didorong oleh lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor utama yang muncul dalam identifikasi awal tersebut meliputi pola kepemimpinan yang efektif dan suportif, pemberian kompensasi yang dinilai kompetitif, serta tingkat stres kerja yang relatif rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menjaga stabilitas internalnya melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam mengikat loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa karyawan di Pegadaian Kanwil II Pekanbaru memiliki target individu berupa *Key Performance Index* (KPI). Pencapaian KPI menjadi dasar dalam penentuan kompensasi, penilaian kinerja, hingga tingkatan jabatan karyawan. Dalam praktiknya, KPI dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kinerja individu, serta gaya kepemimpinan atasan yang membimbing dan mengarahkan karyawan. Tingginya tekanan untuk mencapai target KPI yang ditetapkan, disertai ekspektasi terhadap kompensasi dan evaluasi jabatan, sering kali menimbulkan stres kerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Meskipun tekanan pencapaian KPI cukup tinggi, yang berakibat menimbulkan stres kerja, Pegawai menyikapinya melalui penerapan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang baik sehingga menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hal ini dikarenakan atasan tidak sekadar menuntut target, tetapi juga berperan sebagai mentor yang mampu menginspirasi dan memberikan dukungan emosional, sehingga beban kerja yang berat tidak menimbulkan stres yang berkepanjangan. Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif serta lingkungan kerja yang suportif membuat karyawan merasa bahwa tekanan kerja yang mereka hadapi sebanding dengan apresiasi yang diterima.

Stres kerja berfungsi sebagai mediasi karena sebagai mekanisme penjelas hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap turnover intention, sesuai kriteria (Baron & Kenny, 1986) dalam Penelitian (Vanessa, 2021), (Sumarita, 2023), dan (Arham Delyuzar dkk, 2024) dalam skripsi mendukung bahwa stres kerja tetap memediasi secara signifikan di lingkungan kondusif, memungkinkan optimalisasi retensi preventif meski turnover rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti (Suganda *et al*, 2023) yang menemukan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi stres kerja di UMKM, serta (Suryawan *et al*, 2021) yang mengonfirmasi kepemimpinan transformasional menurunkan stres dan intention melalui kepuasan kerja di sektor jasa, ditambah (Rohani & Aryani, 2025) yang membuktikan mediasi parsial stres pada Perum Jasa Tirta I, dan (Rahman *et al*, 2024) yang menunjukkan kombinasi kepemimpinan-kompensasi secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

simultan menekan *intention* di lembaga pendidikan, sehingga temuan skripsi ini konsisten dengan literatur empiris yang menegaskan efektivitas faktor protektif dalam kondisi tekanan tinggi.

Oleh karena itu, penelitian mengenai *turnover intention* menjadi sangat penting untuk dilakukan di Pegadaian Kanwil II Pekanbaru guna mengantisipasi potensi fluktuasi karyawan di masa depan, mengingat *turnover intention* merupakan prediktor awal *turnover* aktual yang dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta hilangnya pengetahuan institusional sebagaimana dibuktikan (Syahrani *et al*,2024) yang menemukan pengaruh signifikan beban kerja dan pengembangan karir terhadap niat keluar karyawan di Pegadaian Kanwil Pekanbaru.

Dengan demikian, sangat penting untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kedua faktor tersebut. Studi terdahulu telah memberikan dukungan empiris terhadap hubungan ini, di mana kepemimpinan transformasional terbukti secara signifikan mampu mengurangi tingkat stres kerja karyawan (Vanesa, 2021), sementara kompensasi yang memadai juga berperan dalam menurunkan stres kerja (Arham Delyuzar dkk, 2024). Stres kerja yang tinggi, sebagaimana ditemukan oleh (Dewi dan Sriathi,2019), berkontribusi secara signifikan meningkatkan resiko *turnover intention* karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada stres kerja tetapi juga berpengaruh langsung menurunkan niat *turnover intention* karyawan (Sumarita, 2023), sementara kompensasi yang adil

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kompetitif memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan agar tetap bertahan di perusahaan (Sugiarti, 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* karyawan dikendalikan oleh stres kerja sebagai variabel mediasi (Suganda, Sutrisno, dan Setyorin, 2023), dan kompensasi turut mempengaruhi *turnover intention* melalui pengelolaan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Meskipun hasilnya menunjukkan kondisi yang positif, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara ilmiah faktor-faktor yang mempengaruhinya agar dapat di pertahankan dan di tingkatkan. Selain itu penelitian ini bersifat preventif untuk mencegah munculnya masalah seperti peningkatan stres kerja dan *turnover intention* dimasa depan, sebagaimana dibuktikan (Syahrani *et al*, 2024) yang meneliti faktor beban kerja dan pengembangan karir di Pegadaian Kanwil Pekanbaru demi menjaga retensi karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pemahaman yang lebih mendalam dan sistematis menjadi kunci bagi perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang berkelanjutan dan efektif ditengah dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stres kerja di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru .
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru .
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru ?
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai

berikut:

1. Manfaat teoritis (bagi penulis )

Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat dan diterima penulis selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat menambah literatur serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut .

2. Manfaat praktis (bagi perusahaan)

Untuk Pegadaian kantor wilayah II Pekanbaru, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan, sehingga Pegadaian kantor wilayah II Pekanbaru dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi *turnover* karyawan.

3. Manfaat akademis (bagi peneliti selanjutnya )

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai sumber referensi dan landasan ilmiah yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention* . Hasil dan temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur, memberikan gambaran empiris, serta menjadi acuan dalam merancang penelitian lanjutan yang relevan di lingkungan organisasi serupa maupun pada konteks yang lebih luas.

#### 1.4 Rencana Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam penulisan sistematika ini akan disajikan secara menyeluruh untuk memudahkan dalam melakukan penulisan dan memahami penelitian ini ditulis dalam sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, permasalahan yang memuat, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serta ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

##### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta indicator variable atau konsep operasional.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metodologi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian teknik pengumpulan data penelitian dan analisis data.

### **BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini menjelaskan gambaran umum atau objek tempat penelitian yaitu Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis data dan pembahasan mencakup deskripsi data, pengujian hipotesis dengan analisis statistik yang menunjukkan hubungan signifikan antara variabel. Hasil diinterpretasikan dan dibandingkan dengan penelitian terdahulu, diikuti oleh implikasi praktis serta pengakuan terhadap keterbatasan penelitian.

### **BAB VI : PENUTUP**

Penutup berisikan kesimpulan dan saran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat pada fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian. Mengingat bahwa sumber daya manusia (SDM) semakin dipandang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara teratur dalam apa yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" memiliki makna sebagai kumpulan pengetahuan mengenai cara yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia. (Zainal *et al*, 2018)

sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengaturan, dan pendorong.dan pengawasan terhadap proses pengadaan, serta kompensasi,Penggabungan, hubungan yang dimaksudkan untuk mencapai suatu Tujuan dalam organisasi diperusahaan dilakukan secara terintegrasi.Manajemen dapat dipahami sebagai elemen dari seni dan juga Pengetahuan tentang cara mengelola semua kemampuan yang dimiliki oleh.Manajemen terdiri dari enam elemen, yaitu: man, method, material, machine, money dan market.(Kristanti dkk,2023)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia secara umum dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

### a. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada elemen yang berada di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yang dapat berdampak pada perencanaan sumber daya manusia. Ini mencakup hal-hal seperti strategi organisasi/perusahaan, kebijakan yang baru diterapkan, anggaran, rencana produksi, pengembangan produk baru, serta struktur organisasi dan tata kelola perusahaan. Faktor-faktor ini masih dalam kendali organisasi atau perusahaan, sehingga dapat dikelola dengan baik. Sebagai contoh, jika ada rencana untuk meningkatkan produksi dua kali lipat, tetapi tenaga kerja yang tersedia hanya mencukupi lima puluh persen dari kebutuhan, maka perencanaan sumber daya manusia harus menyesuaikan dengan perubahan tersebut, seperti melakukan perekrutan baru atau memindahkan tenaga kerja dari unit lain yang masih memiliki kapasitas yang cukup.

### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup berbagai elemen yang berada di luar organisasi atau perusahaan dan dapat mempengaruhi organisasi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, baik secara langsung maupun tidak. Terkadang, faktor eksternal tidak dapat dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga perencanaan sumber daya

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia harus dilakukan dengan hati-hati dengan mempertimbangkan berbagai risiko yang mungkin muncul. Beberapa contoh faktor eksternal adalah kebijakan pemerintah, kondisi sosial budaya, faktor geografis, teknologi, kebijakan luar negeri, institusi pendidikan, persaingan, demografi, dan lain-lain. Sebagai contoh, jika perusahaan berencana untuk bekerja sama dengan pihak ketiga untuk mendapatkan tenaga kerja asing (sebagai ahli) dengan gaji setara seratus ribu USD, tetapi kebijakan pemerintah melarang pembayaran dalam mata uang asing, maka pembayaran harus dilakukan dalam rupiah dengan nilai sesuai hasil konversi. Situasi seperti ini tentunya perlu dipertimbangkan dalam perencanaan sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Supriadi *et al*,2022)

### 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut adalah untuk:

- a. mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnis (SDM strategis);
- b. berkontribusi pada pengembangan budaya kinerja tinggi;
- c. memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berbakat, terampil, dan terlibat yang dibutuhkannya;
- d. menciptakan hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan serta iklim saling menguntungkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. mendorong penerapan pendekatan etis dalam manajemen sumber daya manusia.(Armstrong dan Taylor,2014)

## 2. Turnover Intention

### 2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Niat untuk berpindah kerja atau *turnover intention* adalah sebuah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Namun, keinginan ini belum sampai pada tahap konkret di mana individu tersebut benar-benar mengambil langkah untuk berpindah ke tempat kerja yang lain atau keluar dari perusahaan saat ini.(Pratama, Suwarni, dan Handayani,2022)

*Turnover intention* merupakan bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, sekaligus juga menjadi hak dan pilihan untuk individu, apakah tetap bekerja atau memilih untuk keluar.(Salimah,2021)

Terkadang, pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Namun, kebanyakan kasus pergantian karyawan justru membawa pengaruh negatif, baik dari segi biaya maupun dari hilangnya waktu dan kesempatan yang seharusnya dimanfaatkan. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi indikasi kurangnya kestabilan di dalam tim. Semakin sering terjadi pergantian karyawan, semakin tinggi pula angka *turnover intention* yang mencerminkan kondisi tersebut(Fauzi dan Karsudjono, 2021)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.2 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): karyawan berkeinginan mencari pekerjaan di organisasi lain.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*): karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Purba dan Simarmata,2023)

### 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

*Turnover intention* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan meliputi beberapa aspek berikut:

- a. Tingkat Kompetensi Karyawan  
Kompetensi karyawan yang dimiliki mempengaruhi intensi *turnover intention* , di mana kompetensi yang tinggi tidak selalu menurunkan niat keluar dari perusahaan.
- b. Motivasi Karyawan  
Motivasi merupakan dorongan yang signifikan dalam menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang termotivasi secara baik memiliki kecenderungan lebih rendah untuk melakukan *turnover intention* .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kepuasan Gaji

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan dalam bertahan atau meninggalkan perusahaan adalah kepuasan terhadap gaji yang diterima.

d. Iklim Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif dapat menurunkan intensi karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

e. Stres Kerja

Tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

f. Komitmen Organisasi

Komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi berfungsi sebagai penghambat niat untuk keluar dari perusahaan.

g. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan faktor yang penting dalam mengurangi *turnover intention*.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan secara signifikan.

i. Faktor Lainnya

Faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta emotional labor dan burnout juga berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. (Idam Wahyudi dkk. 2024)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Kepemimpinan Transformasional

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu teori kepemimpinan yang banyak dikaji dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi, yang pertama kali dikembangkan oleh Bass 1981 berdasarkan gagasan awal yang dikemukakan oleh Burns 1978. Menurut Bass 2006, kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan perubahan positif yang signifikan pada bawahannya melalui interaksi dan hubungan yang kuat. Tingkat transformasional seorang pemimpin dapat diukur melalui dampak atau efek yang diberikan kepada bawahan, yang meliputi aspek kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, serta rasa hormat yang tumbuh dari bawahan terhadap pemimpin tersebut. Lebih lanjut, pengaruh dari kepemimpinan transformasional ini memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi awal mereka, sehingga tidak hanya sekadar memenuhi tanggung jawab, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada aspek tugas, melainkan juga pada peningkatan motivasi intrinsik dan pengembangan potensi individu dalam unit kerja. (Wiyono 2019).

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari istilah bahasa Inggris "to lead" yang berarti memimpin, dan "leader" yang diartikan sebagai pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar dapat mencapai visi atau tujuan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah ditetapkan (Zamroji 2020).kepemimpinan transformasional merupakan cara para pemimpin mengubah budaya organisasi serta mengatur struktur organisasi dan menerapkan berbagai strategi manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. (Handayani dkk,2023)

### 2.3.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pengendalian agar dalam proses mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi tetap fokus pada tujuan organisasi.Indikator kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

yaitu pemimpin transformasional harus memiliki karisma yang mampu menarik bawahan untuk mengikuti dan bereaksi terhadap arahnya. Karisma ini terlihat dari pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi organisasi, pendirian yang kuat, komitmen dan konsistensi terhadap keputusan, serta penghargaan terhadap bawahan. Dengan demikian, pemimpin transformasional menjadi panutan yang dikagumi, dihormati, dan diikuti oleh para bawahannya.

2) Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation)

merupakan karakter pemimpin yang mampu menetapkan standar tinggi sekaligus mendorong bawahan untuk mencapainya. Pemimpin jenis ini membangkitkan semangat optimisme dan antusiasme yang tinggi pada timnya. Singkatnya, pemimpin transformasional memberi inspirasi dan motivasi kepada bawahan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

adalah karakter pemimpin yang mengajak bawahan untuk menyelesaikan masalah secara teliti dan rasional, sekaligus mendorong mereka untuk menemukan solusi baru yang lebih efektif. Pemimpin seperti ini menstimulasi kreativitas dan inovasi dalam tim.

4) Perhatian Individual (Individualized Consideration)

mencerminkan kemampuan pemimpin untuk memahami perbedaan individu dalam timnya. Pemimpin transformasional mau dan mampu mendengarkan aspirasi, membimbing, dan melatih bawahan sambil mengenali potensi dan kebutuhan pengembangan mereka, serta memfasilitasi pertumbuhannya.

5) Rasa Peduli (Supportive Leadership)

yaitu pemimpin menunjukkan empati dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, baik dalam konteks profesional maupun pribadi, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung. (Dessler,2017)

### 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin dalam mengubah budaya organisasi, menata struktur, dan mengoptimalkan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, fasilitas, dan dana. Pemimpin transformasional harus mampu melakukan inovasi, memberi contoh yang baik, mendorong kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, serta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertindak berdasarkan sistem nilai yang kuat. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dan menghadapi situasi sulit secara efektif (Handayani dkk, 2023)

Selain itu, kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa komponen utama yaitu karisma (pengaruh ideal), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan ini meliputi simplifikasi proses, motivasi yang diberikan, fasilitasi sumber daya, mobilisasi anggota tim, kesiapsiagaan menghadapi perubahan, serta tekad kuat untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif diterapkan dalam organisasi yang membutuhkan perubahan cepat dan adaptasi tinggi, dengan ciri khas pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual yang mendalam terhadap kebutuhan pengikut (Iqbal,2021)

## 2.4 Kompensasi

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah istilah yang mencakup seluruh jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas sumbangsih mereka kepada lembaga. Imbalan ini bisa berbentuk gaji, tunjangan, bonus, serta peluang untuk perkembangan karir. Dalam ranah manajemen pendidikan Islam, kompensasi dapat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja staf, memperbaiki mutu pengajaran, dan juga mempertahankan tenaga pengajar yang kompeten

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Zohriah, Muin, dan Rahman,2023).Kompensasi juga merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjaga dan mengembangkan keterampilan serta meningkatkan kesejahteraan para karyawannya, baik dalam bentuk uang maupun non-uang.(Sutikno, 2020)

Kompensasi merujuk pada seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini merupakan imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan dan Munasib, 2020). Sedangkan menurut Azhar kompensasi merujuk pada segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.(Putri dan Prasetya, 2024).

#### 2.4.2 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator kompensasi, di antaranya adalah:

- 1) Gaji,
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Upah
- 5) Premi
- 6) Pengobatan
- 7) Asuransi. (Farisi,2020)

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.3 Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada berbagai hal yang berperan dalam penentuan kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Kinerja

Pemberian imbalan dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil yang dicapai, maka penyelesaian yang diterima karyawan akan semakin besar.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara wajar, seberapa besar kompensasi yang diberikan sangat bergantung pada seberapa mampu perusahaan membayar gaji atau upah pegawainya. Tidak realistis jika perusahaan memberikan kompensasi melebihi batas kemampuan.

c. Kesiediaan untuk membayar

Meski perusahaan mampu memberikan kompensasi, belum tentu mereka berkeinginan untuk membayar dengan cara yang adil dan layak.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kondisi penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi besaran pemulihan. Jika banyak perusahaan yang mencari tenaga kerja, maka kompensasi biasanya akan tinggi; sebaliknya, jika ada banyak tenaga kerja yang tersedia dan tidak diperlukan (oversupply), maka besaran hasilnya cenderung menurun.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### e. Organisasi karyawan

Keberadaan organisasi karyawan di dalam perusahaan, seperti serikat pekerja, juga dapat mempengaruhi kebijakan mengenai besaran tunjangan yang diberikan.

#### f. Peraturan dan peraturan-undangan

Peraturan dan undang-undang yang berlaku berpengaruh terhadap kebijakan kompensasi perusahaan, contohnya adalah penerapan Upah Minimum Regional (UMR). (Syihabuhin *et al*, 2024)

## 2.5 Stres kerja

### 2.5.1 Definisi stres Kerja

Mangkunegara 2017 menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang ditandai dengan gejala seperti emosi yang tidak stabil, rasa gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, kebiasaan merokok yang berlebihan, kecemasan, ketegangan, gugup, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pada sistem pencernaan. Sedangkan Handoko 2012:200 mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Pendapat tersebut diperkuat oleh Rivai 2011:516 yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, sehingga berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara menyeluruh. Selain itu, Hasibuan 2013:204 menambahkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan individu menjadi mudah gugup

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*nervous*) dan mengalami kekhawatiran yang bersifat kronis. Dengan demikian, stres kerja tidak hanya berimplikasi pada aspek psikologis, tetapi juga berdampak negatif terhadap keseimbangan fisik karyawan, yang dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja.(Sunarsi,2019)

Stres kerja, menurut definisi yang diungkapkan oleh (Shukla dan Srivastava,2016), adalah respons fisik dan emosional yang merugikan yang muncul ketika tuntutan peran dalam pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, serta kebutuhan karyawan. Dalam kerangka stres organisasi, terdapat berbagai sumber penyebab stres kerja, seperti konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, dan ekspektasi yang tidak realistis. Stres yang dialami individu akibat peran mereka di dalam organisasi ini sering disebut sebagai stres peran pekerjaan(Abidin *et al*,2023). Karyawan memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang tinggi terkait waktu, bekerja lebih lama yang mengurangi dorongan karyawan untuk tampil lebih baik. (Lelo dan Yusof,2019) Dukungan manajemen membantu dalam mengurangi atau meningkatkan stres pada karyawan.

#### 2.5.2 Indikator stres kerja

Menurut Handoko indikator stres kerja adalah :

- a) Beban kerja yang terlalu banyak.
- b) Tekanan atau tuntutan waktu.
- c) Pengawasan yang buruk.
- d) Umpan balik mengenai pelaksanaan tugas yang kurang memadai.

- e) Rasa frustrasi.(Yohanes B Windo Thalibana 2022)

### 2.5.3 Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut (Maghfirah 2023), Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dibagi menjadi tiga kategori utama yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu mencakup aspek personal seperti masalah keluarga, kondisi finansial, dan karakteristik kepribadian yang dapat memengaruhi tingkat stres seseorang di tempat kerja. Faktor organisasi berkaitan dengan kondisi di dalam perusahaan, seperti beban kerja yang melebihi kapasitas, tekanan dari manajemen, dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan faktor lingkungan meliputi perubahan eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, dan situasi politik yang dapat memberikan tekanan tambahan pada individu.

Sedangkan menurut (Oktapiani t.t.), faktor determinan stres kerja dibagi menjadi tiga kategori yang sedikit berbeda, yaitu faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor di luar pekerjaan. Faktor individu tetap mencakup kondisi personal dan psikologis seseorang, faktor pekerjaan berfokus pada tuntutan dan karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti beban kerja, deadline, dan kompleksitas tugas, sedangkan faktor di luar pekerjaan mencakup tekanan yang berasal dari kehidupan pribadi atau lingkungan sosial di luar konteks pekerjaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

### 2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepemimpinan

Penelitian (Wilar,Handoko,2012) pada karyawan Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Cabang Jakarta menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin kuat penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kepemimpinan transformasional secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menurunkan stres kerja.

Selaras dengan temuan tersebut, Penelitian oleh (Rohani dan Aryani 2025a) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Studi ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga kepemimpinan transformasional secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi stres kerja.

Penelitian lain (Delyuzar dkk,2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memotivasi karyawan, sehingga secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikan menurunkan tingkat stres kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## 2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kompensasi

Kajian literatur oleh peneliti di PT Leasing Jakarta Timur oleh (Lelo dan Yusof 2019) mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mengurangi efek negatif dari stres kerja yang tinggi, sehingga membantu menurunkan keinginan *turnover intention* karyawan, khususnya pada generasi Z. Penelitian ini menekankan bahwa kompensasi berperan sebagai penyeimbang terhadap stres kerja yang dapat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Penelitian kuantitatif di PT Industri Kapal Indonesia Bitung oleh (Adam, Rumambi, dan Dengah 2024) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi berpengaruh positif signifikan. Studi ini menyimpulkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat membantu meminimalisir dampak stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

(Septian dkk,2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat menurunkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi efektif dalam mengurangi stres kerja yang menjadi faktor penghambat kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian oleh (Farida *et al*,2023.) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* . Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi, yang tentunya berdampak negatif pada stabilitas sumber daya manusia perusahaan. Selaras dengan hal tersebut

Penelitian oleh (Hadun dan Perkasa,2025) , juga menemukan bahwa stres kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* , khususnya pada pekerja generasi Z dalam studi kasus di PT Leasing Jakarta Timur. Penelitian ini menyoroti bahwa generasi Z, sebagai kelompok karyawan muda, cenderung lebih sensitif terhadap tekanan dan beban kerja yang berlebihan, sehingga stres kerja dapat menjadi pemicu utama mereka untuk mencari peluang kerja lain. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting dilakukan oleh perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika tenaga kerja muda, guna mengurangi niat karyawan untuk keluar dan meningkatkan retensi serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian (Suganda,*et al* 2023), hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah faktor penting yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kristiyanto dan Khasanah,2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan efek positif dan bahkan dapat berdampak negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dalam konteks UMKM sarung goyor di Kabupaten Pemalang tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

#### 2.6.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Asih (2021) menegaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berganti pekerjaan. Kemudian (Suganda, Sutrisno, dan Setyorini 2023) mengungkapkan bahwa Kompensasi berdampak besar terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi adalah salah satu elemen yang berpotensi kuat dalam memengaruhi perilaku karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian oleh (Muhamad Sartono, Yulianeu Yulianeu, Leonardo Budi Hasiholan 2018) juga menunjukkan hal serupa, yang membuktikan bahwa kesejahteraan, meskipun sebagian, memberikan dampak positif yang signifikan pada niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan wawasan lebih mendalam tentang pentingnya kompensasi dalam konteks keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan.

### 2.6.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

(Novitasari,2021) mengungkapkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan niat untuk keluar yang dimediasi secara sebagian oleh stres kerja, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dapat menurunkan stres kerja serta niat untuk keluar. Penelitian ini dapat menjadi langkah awal untuk meningkatkan persiapan karyawan dalam menghadapi era Revolusi Industri 4. 0.

Penelitian oleh (Rohani dan Aryani,2025) pada karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* . Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* . Selain itu, stres kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* . Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional yang efektif dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga secara tidak langsung menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung menurunkan *turnover intention* dan secara tidak langsung melalui pengurangan stres kerja sebagai variabel mediasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sehingga mengurangi stres kerja karyawan dan menurunkan niat mereka untuk keluar dari organisasi. Pengelolaan stres kerja yang baik melalui kepemimpinan transformasional menjadi kunci penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

### 2.6.7 Pengaruh Kompensasi *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh (Sharfina Ferzanita 2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi stres kerja. Artinya, kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention* . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ,

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga peningkatan stres kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja

Penelitian lain oleh (Pratiwi dan Indarto 2023) di PT Victory International Futures Yogyakarta menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun tidak secara langsung menguji kompensasi, penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan stres kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi untuk menekan *turnover intention* (Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2022)

## 2.7 Konsep Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Terkait *Turnover Intention*

Pandangan Islam terkait *turnover intention* menekankan pentingnya etika kerja, tanggung jawab sosial, dan hubungan antar sesama. Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai ibadah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan, sebagaimana diungkapkan dalam Surah Al- Baqarah (2:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّكَ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.

Ayat tersebut yang mengingatkan tentang pentingnya amanah dalam pekerjaan. Selain itu menunjukkan bahwa mencari rezeki adalah bagian dari kehidupan yang harus dilakukan dengan cara yang baik. Jika hak-hak karyawan tidak dipenuhi atau lingkungan kerja tidak mendukung, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih mungkin. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung adalah kunci untuk meminimalkan *turnover intention* dalam konteks Islam

#### 2.7.2 Pandangan Islam Terkait Kepemimpinan (Transformasional).

Kepemimpinan transformasional dalam pandangan Islam adalah suatu model kepemimpinan yang berlandaskan pada teladan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Model ini menekankan pentingnya pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi pemikiran, serta perhatian yang mendalam pada individu. Tujuan dari kepemimpinan ini adalah untuk mengubah pola pikir dan perilaku pengikut menjadi lebih baik serta mengarahkan mereka pada nilai-nilai luhur Islam, seperti keadilan, integritas, dan kasih sayang. Seorang pemimpin transformasional dalam

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konteks Islam tidak hanya menggunakan otoritasnya, tetapi juga berperan sebagai teladan dalam ucapan, tindakan, dan akhlak.

Kepemimpinan dalam pandangan islam sangat dibutuhkan mengingat bahwa islam adalah agama yang Allah SWT ciptakan sangat mulia, sehingga dalam islam dibutuhkan pemimpin untuk umat manusia demi tercapainya tujuan bersama. Islam juga mengajarkan bahwa dalam memimpin hendaknya pemimpin memiliki kemampuan serta kecakapan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu dunia. Sebagaimana dalam al- Qur'an banyak ditemukan ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya Firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?.Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

### 2.7.3 Pandangan Islam Terkait Kompensasi

Kompensasi menurut Islam tidak terbatas pada pembayaran gaji saja, melainkan juga meliputi insentif, bonus, dan berbagai keuntungan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pekerja, yang semuanya harus sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Prinsip mendasar mengenai pemulihan dalam Islam adalah keadilan, kesetaraan, dan proporsionalitas, serta penghormatan terhadap transaksi yang bertentangan dengan syariah. Kompensasi hendaknya menunjukkan keseimbangan antara ketidakseimbangan yang diberikan dan kinerja individu, serta bertujuan untuk membangun budaya organisasi yang beretika dan produktif. serupa yang dijelaskan dalam Quran surah Az-zumar ayat 34

﴿لَهُمْ مَا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ۗ ذَلِكَ جِزَاءُ الْمُحْسِنِينَ﴾

Artinya: mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki di sisi Tuhannya. Demikianlah balasan bagi orang-orang yang berbuat baik,

#### 2.7.4 Pandangan Islam Terkait Stress Kerja

Menurut ajaran Islam, stres dianggap sebagai sebuah ujian yang mesti dihadapi dengan kesabaran dan tawakal kepada Allah. Konsep tawakal mengajarkan bahwasanya setelah berusaha, seorang Muslim perlu menyerahkan hasilnya kepada Allah, yang bisa membantu meredakan beban pikiran. Al-Qur'an memberi arahan tentang cara menghadapi kesulitan, sebagaimana diterangkan dalam Surah Al-Insyirah (94:5- 6),

﴿فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ﴾

Artinya : Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

Allah menegaskan bahwa selepas saat sukar akan tiba saat yang lebih mudah, memberi sinar harapan kepada mereka yang sedang

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghadapi tekanan di tempat bekerja. Karena itu, penting bagi seorang Muslim untuk senantiasa bersyukur, berdoa, dan mencari dukungan dari orang lain agar dapat mengatasi stres kerja dengan lancar.

Dengan menciptakan suasana kerja yang sejuk dan selaras, serta bersyukur atas berkah yang diterima, seorang Muslim dapat meraih kegembiraan dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya

## 2.8 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak bisa dipisahkan dari studi-studi sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai acuan, sehingga dapat memperkaya konten penelitian ini. Dalam studi ini, penulis mengangkat beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi. Beberapa penelitian tersebut disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 2. 1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
1	Hady Suganda, Sutrisno, Noni Setyorini 2023	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> , dengan stress kerja sebagai variabel mediasi	Transekonomika. Volume 3 No. 4 (S4)	Pertama, gaya kepemimpinan tidak memengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kedua, kompensasi sangat memengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, lingkungan kerja dan	Persamaan : Metode mediasi Variabel Y Variabel Z Perbedaan : Jumlah variabel Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
1				stres kerja tidak memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.	populasi
2	Siti Noor, Suryadi Dwi Saputra 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”	Jurnal Maksipren eur   Vol. 7 No. 2 (S3)	Kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> .	Persamaan : Variabel XI dan X2 Variabel Y Perbedaan : Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
3	I Wayan Saklit 2017	Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i> Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi <i>Turnover intention</i> : kepuasan kerja sebagai	E-JM (S4)	Gaya Kepemimpinan maupun Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja secara signifikan, hal ini	Persamaan: Ada kepemimpinan Variabel Y Metode mediator/Medias Perbedaan: Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
a	milik UIN Suska Riau	mediator		menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kemampuan para pemimpin dalam perusahaan, tidak serta merta akan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, walaupun dengan meningkatnya gaya kepemimpinan dan meningkatnya sistem pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	
4	I Gede Rusdi Suryawan, Komang Ardana, Gusti Made Suwandana 2021	Transformational leadership, work stress and <i>Turnover intention</i> : the mediating role of job satisfaction	American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR) e-ISSN :2378-703X Volume-5, Issue-1, pp-146-157	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> jika Kepemimpinan transformasional semakin kuat, maka <i>Turnover intention</i> akan menurun. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> . Artinya semakin tinggi stres kerja, maka <i>Turnover intention</i> akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> . Artinya jika kepuasan kerja semakin terpenuhi,	Persamaan: Variabel XI Ada stres kerja Ada <i>Turnover intention</i> Jumlah Variabel  Perbedaan : Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
a	milik UIN Suska Riau			<p>maka <i>Turnover intention</i> akan menurun. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika stres kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan menurun. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya jika kepemimpinan transformasional melalui variabel mediasi kepuasan kerja meningkat, maka <i>Turnover intention</i> akan menurun. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya jika stres kerja melalui variabel mediasi</p>	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
a milik UIN Suska Riau				kepuasan kerja meningkat, maka <i>Turnover intention</i> juga akan meningkat	
UIN Suska Riau	wahyuni, kumara adji kusuma, vera firdaus, dewi andriani 2023	Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> .	Jurnal Ilmiah Multidisiplin	terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, stres kerja, dan job insecurity terhadap <i>Turnover intention</i> ..	Persamaan: Variabel Y Ada stres kerja Perbedaan: Metode Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Januar Mansyah, Rojuaniah 2021	The Effect of Servant Leadership and Compensation on <i>Turnover intention</i> Through Organizational Commitment	Journal of Multidisciplinary Academic	servant leadership, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan. Servant leadership juga meningkatkan komitmen organisasi, sementara kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi yang memengaruhi <i>Turnover intention</i> . Hasil penelitian membuktikan bahwa servant leadership dan kompensasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan <i>Turnover intention</i>	Persamaan: Ada variabel kompensasi Ada variabel <i>Turnover intention</i> Perbedaan: Kepemimpinan secara umum Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
7	Iqma	Pengaruh	Journal of	Kompensasi	Persamaan:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
7	a milik UIN Suska Riau Efitriana, Lie Liana 2022	Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi Pada Yamaha Mataran Sakti Semarang)	Managemen & Business	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> pada Yamaha Mataran Sakti Semarang. Hal ini menunjukkan semakin kecil kompensasi yang di berikan kepada pegawai maka semakin mempengaruhi <i>Turnover intention</i> di dalam perusahaan.	Ada variabel kompensasi Variabel Y Perbedaan: Kepemimpinan secara umum Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
8	Mutiara Anggry Yelfira, Pantius Drahen Soeling 2021	Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Jurnal Tata Sejuta STIA MATARA M	bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti dengan perusahaan meningkatkan kompensasi maka dapat membuat semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap <i>Turnover intention</i> .	Persamaan: Ada variabel kompensasi Variabel Y Variabel mediasi Jumlah variabel Perbedaan: Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
9	Irma sari octaviani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Pt Pertama Logistics Service	Jurnal Ilmiah Prodi Manajeme Universitas Pamulang	gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> , artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi, maka <i>Turnover intention</i> karyawan cenderung	Persamaan: Ada variabel stres kerja Variabel y Perbedaan: Tidak menggunakan variabel Z Tempat penelitian



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

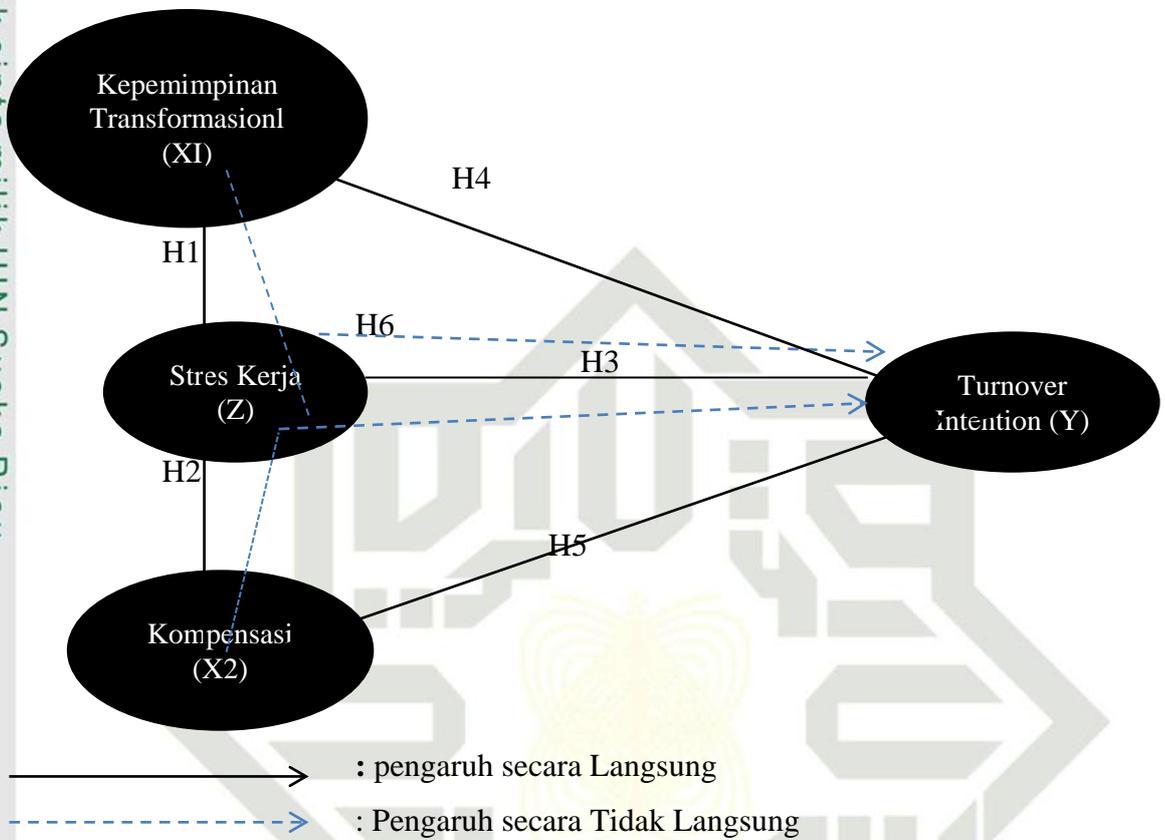
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Nama Jurnal	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
a	milik UIN Suska Riau			menurun, sementara stres kerja berpengaruh positif signifikan, di mana peningkatan stres kerja menyebabkan <i>Turnover intention</i> meningkat. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , dibuktikan dengan nilai Fhitung 11,704 yang lebih besar dari Ftabel 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.	Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi
10	M Fuady Rahman , Sri Harini , Ismartaya 2024	Dampak Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi	Karimah tauhid	kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> . Secara parsial, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan.	Persamaan: Ada variabel kompensasi Variabel y Perbedaan : Tidak menggunakan variabel Z Tempat penelitian Lokasi penelitian Waktu penelitian Sampel dan populasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.9 Kerangka Pemikiran



### 2.10 Hipotesis

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja

Diduga bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap tingkat stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mengurangi beban stres yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian(Vanesa, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga menurunkan tingkat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stres kerja karyawan, temuan yang didukung oleh ( willar&Alitia 2011) melalui hubungan negatif signifikan terhadap stres kerja di Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ cabang Jakarta, sebagaimana juga dikonfirmasi (Fathina dan Sary 2019) pada PT TRISCO TAM Soreang dengan pengaruh negatif signifikan, serta ( Sulistiyowati *et al.* 2016) yang menunjukkan semakin kuat kepemimpinan transformasional semakin rendah stres kerja berdasarkan regresi linier sederhana, dan diperkuat lagi oleh (Maulana Dkk,2020) di Kantor Kecamatan Rancaekek dengan kontribusi simultan terhadap penurunan stres pegawai.

2. H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap stres kerja  
Hipotesis H2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap stres kerja. Beberapa penelitian mendukung hipotesis ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dan memadai dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian(Arham Delyuzar dkk. 2024), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami di tempat kerja, temuan yang didukung oleh (Fitriani 2020) melalui hubungan negatif signifikan antara kompensasi dan stres kerja pada karyawan rumah sakit, sebagaimana juga dikonfirmasi (Sari *et al.* 2019) dengan pengaruh kompensasi terhadap penurunan stres kerja karyawan industri manufaktur, serta (Rahayu,2022) yang menunjukkan semakin memadai kompensasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin rendah tingkat stres berdasarkan analisis regresi pada pegawai negeri sipil, dan diperkuat lagi oleh Pratiwi dan (Nugroho,2021) dengan kontribusi kompensasi secara simultan terhadap pengurangan stres kerja di sektor perbankan.

3. H3 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan:

Hipotesis H3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

(Dewi dan Sriathi 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* . Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula risiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan karyawan untuk berhenti bekerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Arham Delyuzar dkk. 2024), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin besar niat untuk keluar dari perusahaan, temuan yang didukung oleh (Pranata 2022) melalui hubungan positif signifikan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan, sebagaimana juga dikonfirmasi (Nugraha dkk. 2023) dengan pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* di sektor ritel, serta (Sari *et al.* 2021) yang menunjukkan semakin tinggi stres kerja semakin meningkat *turnover intention* berdasarkan analisis regresi pada karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manufaktur, dan diperkuat lagi oleh (Wulandari dan Putra 2020) dengan kontribusi stres kerja secara simultan terhadap peningkatan turnover intention di sektor perbankan.

4. H4: Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover intention* karyawan

Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap tingkat stres kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mengurangi beban stres yang dialami karyawan di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga menurunkan tekanan psikologis yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan

Penelitian yang mendukung hipotesis ini antara lain dilakukan oleh (Sumarita,2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan, artinya semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan di lingkungan kerja, temuan yang didukung oleh (Sumarno *et al.*, 2023) melalui hubungan negatif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan job stress pada karyawan milenial dan Z, sebagaimana juga dikonfirmasi (Hidayat, 2023) dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap penurunan stres kerja karyawan produksi, serta (Soelton *et al.*, 2018) yang menunjukkan semakin efektif kepemimpinan transformasional semakin rendah tingkat stres berdasarkan analisis regresi pada pegawai kantor wilayah, dan diperkuat lagi oleh (Prasetyo & Wijaya, 2022) dengan kontribusi kepemimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

transformasional secara simultan terhadap pengurangan stres kerja di sektor manufaktur.

5. H5 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan

Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan memadai memiliki peran penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu menciptakan kepuasan kerja yang berkontribusi dalam menjaga karyawan agar tetap bertahan di lingkungan kerja.

Penelitian yang mendukung hipotesis ini antara lain dilakukan oleh (Sugiarti 2023), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, peningkatan pemberian kompensasi yang sesuai dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan secara signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang optimal dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja dan menurunkan biaya yang berhubungan dengan pergantian karyawan., temuan yang didukung oleh (Siti Noor & Saputra, 2018) melalui hubungan positif signifikan kompensasi terhadap *job satisfaction* yang menurunkan *turnover intention* pada pegawai negeri, sebagaimana juga dikonfirmasi (Efitriana & Liana, 2022) dengan pengaruh negatif langsung kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang, serta (Yelfira Dkk, 2021) yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan kompensasi meningkatkan *job satisfaction* sehingga secara signifikan menurunkan *turnover intention* karyawan, dan diperkuat lagi oleh (Muhamad Sartono dkk., 2018) dengan kontribusi kompensasi secara simultan terhadap pengurangan *turnover intention* melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.

6. H6 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi

Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mengelola stres kerja yang dialami karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengurangan tingkat pergantian karyawan di perusahaan.

Penelitian yang mendukung hipotesis ini dilakukan oleh (Suganda, Sutrisno, dan Setyorini 2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan melalui mekanisme stres kerja sebagai mediator. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional dapat mengurangi stres kerja sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Novitasari, 2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, artinya semakin kuat kepemimpinan transformatif semakin rendah stres kerja dan *turnover intention* karyawan, temuan yang didukung oleh (Rohani dan Aryani, 2025) melalui mediasi signifikan stres kerja dan kepuasan kerja dalam hubungan kepemimpinan transformatif dengan *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I, sebagaimana juga dikonfirmasi (I Gede Rusdi Suryawan *et al.*, 2021) dengan pengaruh negatif kepemimpinan transformatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi stres kerja dan kepuasan kerja, serta (Wahyuni *et al.*, 2023) yang menunjukkan hubungan signifikan kepemimpinan transformatif, stres kerja, dan job insecurity terhadap *turnover intention* melalui mekanisme mediasi, dan diperkuat lagi oleh (Hady Suganda *et al.*, 2023) dengan pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui mediasi parsial pada konteks UMKM.

7. H7 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap *Turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi

Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan tepat dapat mengurangi stres kerja yang dialami karyawan, sehingga berdampak pada penurunan tingkat *turnover intention*. Kompensasi yang adil dan sesuai harapan karyawan mampu menciptakan rasa dihargai yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu mengurangi tekanan psikologis di tempat kerja, sehingga karyawan lebih cenderung bertahan.

Penelitian yang mendukung hipotesis ini dilakukan oleh (Sharfina Ferzanita 2023), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dapat dipengaruhi oleh kualitas kompensasi yang diberikan, dan stres kerja tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang baik dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi *turnover intention* karyawan melalui pengendalian stres kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Sharfina Ferzanita, 2023), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, artinya semakin memadai kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah stres kerja dan *turnover intention*, temuan yang didukung oleh (Oktafiani *et al.*, 2024) melalui hubungan kompensasi, beban kerja, dan motivasi terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai mediator pada perusahaan leasing, sebagaimana juga dikonfirmasi (Hamdani, 2023) dengan efek tidak langsung kompensasi dan work-family conflict terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dan stres kerja pada karyawan politeknik, serta (Setiawan, 2021) yang menunjukkan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi parsial, dan diperkuat lagi oleh (Pratiwi & Indarto, 2023) dengan kontribusi kompensasi secara simultan terhadap pengurangan *turnover intention* melalui pengendalian stres kerja di sektor futures.

## 2.11 Konsep Operasional

**Tabel 2. 2**  
**Tabel Konsep Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i> karyawan menurut Ronald dan Milkha adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Iskandar dan Rahadi 2021)	Indikator <i>Turnover intention</i> karyawan menurut Mobley <i>et all</i> adalah sebagai berikut:  1. Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> ): karyawan mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.  2. Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> ): karyawan berkeinginan mencari pekerjaan di organisasi lain.  3. Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> ): karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Purba dan Simarmata t.t.)	Likert
2	Kepemimpinan Transformasional (XI)	kepemimpinan transformasional merupakan cara para pemimpin mengubah budaya organisasi serta mengatur struktur organisasi dan menerapkan berbagai	menurut Bernard M. Bass (Harsoyo, 2022) Pemimpin transformasional dapat dikenali atau dinilai Kepemimpinannya ditunjukkan melalui sejumlah indikator utama, yaitu:	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

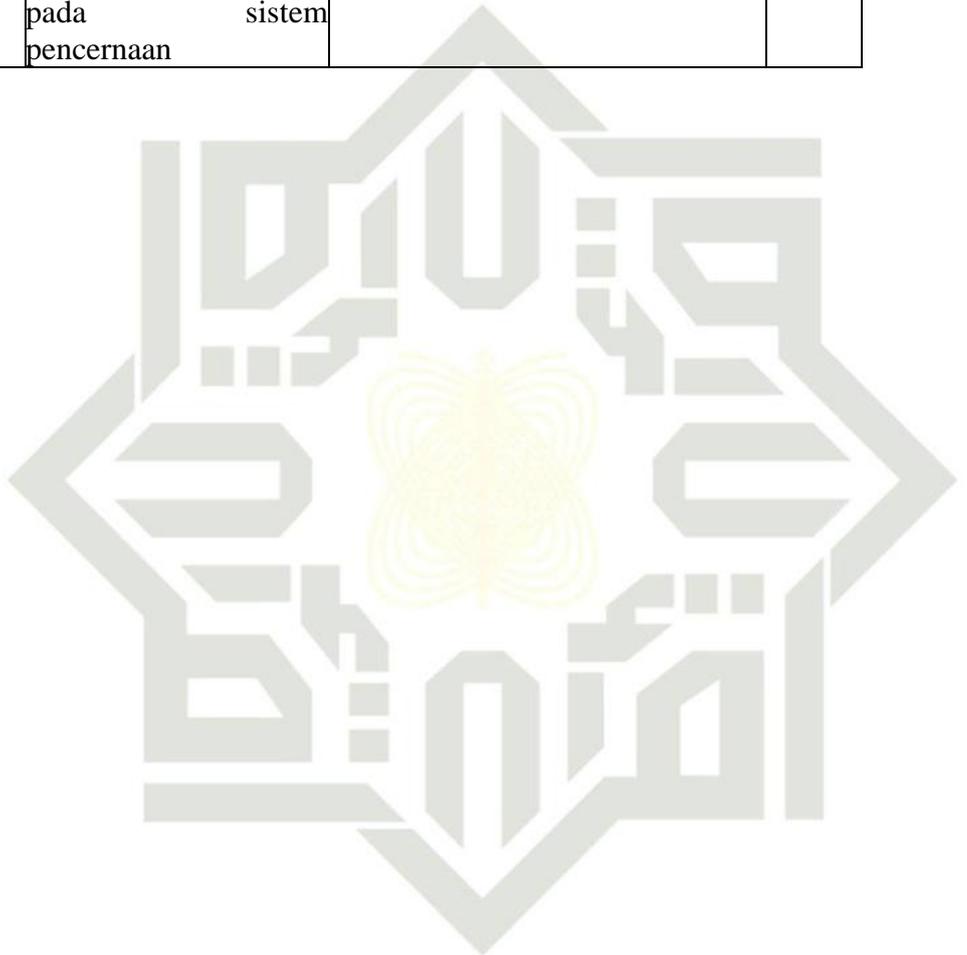
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		strategi manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. (Handayani dkk,2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. memiliki kemampuan untuk menarik pengikut. Menyadari bahwa hasil dari tugas merupakan hal yang penting,</li> <li>2. memiliki kemampuan Mengarahkan pengikut untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau tim daripada kepentingan pribadi.</li> <li>3. Individu pendorong pengikut untuk memiliki kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi</li> </ol>	
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjaga dan mengembangkan keterampilan serta meningkatkan kesejahteraan para karyawannya, baik dalam bentuk uang maupun non-uang(Sutikno, 2020)	Menurut Umar (Farisi,2020)terdapat beberapa indikator kompensasi, di antaranya adalah: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji,</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Bonus</li> <li>4. Upah</li> <li>5. Premi</li> <li>6. Pengobatan</li> <li>7. Asuransi. .</li> </ol>	Likert
	Stres kerja (z)	Mangkunegara 2013:157 menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang ditandai dengan gejala seperti emosi yang tidak stabil, rasa gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur,	Menurut Handoko, ada dua jenis penyebab stres, yaitu di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Berikut adalah indikator stres kerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja yang terlalu banyak.</li> <li>2. Tekanan atau tuntutan waktu.</li> <li>3. Pengawasan yang buruk.</li> <li>4. Umpan balik mengenai pelaksanaan tugas yang kurang memadai.</li> </ol>	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		kebiasaan merokok yang berlebihan, kecemasan, ketegangan, gugup, peningkatan tekanan darah, serta gangguan sistem pencernaan	5. Rasa frustrasi.(Yohanes B Windo Thalibana 2022)	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai No.821, Labuh Baru Bar., Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Waktu Pada penelitian ini adalah juni 2025 s/d selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data terbagi menjadi dua yaitu :

##### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber pertama (responden) melalui teknik survei, wawancara, dan observasi, yang dilakukan secara langsung di lapangan. Artinya, data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya kemudian data tersebut dikumpulkan pada waktu tertentu untuk menggambarkan keadaan dan aktivitas pada saat itu. Contohnya adalah data penelitian yang menggunakan kuesioner.

##### 2. Data Sekunder

Merupakan sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2021). Ini berarti data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya (peneliti sebagai pihak kedua) dengan cara diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lembaga lain. Sumber data ini biasanya tidak langsung dan berupa dokumentasi serta arsip resmi.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner menurut (Sugiyono, 2021), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, diharapkan mereka memberikan jawaban terhadap pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner tertulis kepada karyawan pegadaian kantor wilayah II Pekanbaru.

Tujuan dari angket ini adalah untuk memperoleh informasi tertulis tentang kepuasan kerja, stres kerja, dan niat *turnover intention* karyawan, sehingga data yang diperoleh bisa bersifat objektif. Setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert untuk penilaian. Data yang terkumpul akan diolah menjadi data kuantitatif dengan menetapkan skor untuk setiap jawaban.

**Tabel 3. 1**  
**Kriteria skor penilaian**

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber Sugiyono (2021)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi menurut (sugiyono, 2021) adalah wilayah umum yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki jumlah dan ciri tertentu yang ditentukan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pegadaian kantor wilayah II Pekan baru yang berjumlah 49 orang

#### 2.Sampel

Sampel menurut (sugiyono,2021) merupakan suatu bagian dari totalitas serta ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasi sangat besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh anggota populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini adalah 49 orang, hasil tersebut diperoleh dari seluruh anggota populasi yang ada. Pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono,2021), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu, sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi hanya 49 orang sehingga masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Penggunaan sampel jenuh juga memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat lengkap, lebih akurat, dan benar-benar mewakili kondisi populasi secara nyata.

### 3. Analisis Data

#### 3.5.1 *Outer model* dalam SEM

Menurut (sugiyono,2021) analisis SEM pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan suatu model struktural. Model yang dihasilkan dapat dimanfaatkan untuk peramalan atau pengujian model. Selain itu, SEM juga berguna untuk menerangi seberapa besar pengaruh, baik yang langsung maupun tidak langsung, serta pengaruh total dari variabel bebas (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen)

Pada tahap awal analisis SEM, *Outer model* berfungsi untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengukur konstruk laten. *Outer model* memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merefleksikan konstruk yang diukur, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

a. Convergent Validity

*Convergent validity* merupakan salah satu aspek penting dalam pengujian *outer model*. Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator pada suatu konstruk saling berkorelasi secara positif. Dalam SEM, *convergent validity* diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai loading faktor. Suatu konstruk dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE-nya minimal 0,50, yang menandakan bahwa lebih dari setengah varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Selain itu, nilai loading faktor pada setiap indikator idealnya berada di atas 0,708. Jika terdapat indikator dengan nilai loading di bawah 0,40, maka indikator tersebut sebaiknya dihapus dari model. (Sugiyono, 2021)

b. *Composite reliability*

Setelah validitas konvergen terpenuhi, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk melalui *composite reliability*. *Composite reliability* mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator dalam satu konstruk. Nilai *composite reliability* yang baik adalah minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel laten. Dengan demikian, konstruk dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. (Sugiyono, 2021)

c. Cronbach's Alpha

Selain *composite reliability*, *Cronbach's alpha* juga digunakan untuk mengukur reliabilitas internal. *Cronbach's alpha* menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi satu sama lain. Nilai *Cronbach's alpha* yang ideal adalah di atas 0,70, namun untuk penelitian eksploratori, nilai 0,60 masih dapat diterima. Nilai *Cronbach's alpha* yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

### 3.5.2 Analisis Inner Model

Setelah *Outer model* dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah menganalisis inner model. *Inner model* atau model struktural bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten yang telah dibangun dalam penelitian.

Dalam analisis inner model, (Sugiyono,2021) menekankan pentingnya menguji kekuatan prediksi model melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  berada pada kisaran 0,67 maka model dikategorikan kuat, nilai 0,33 dikategorikan sedang, sedangkan nilai 0,19 dikategorikan lemah.

Selain itu, untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten, digunakan *path coefficient* yang diuji melalui metode *bootstrapping*. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t-statistik  $\geq 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk yang diuji secara statistik dapat diterima dan mendukung hipotesis penelitian.

Evaluasi model juga dilakukan dengan melihat nilai goodness of fit, seperti  $Q^2$  predictive relevance yang menunjukkan kemampuan prediktif model. Nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari nol menandakan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Selain itu, effect size ( $f^2$ ) juga dievaluasi untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing konstruk, dengan kategori efek kecil, sedang, dan besar.

Dengan demikian, analisis *Inner model* berperan penting dalam memastikan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian telah teruji secara statistik dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan atau pengembangan teori lebih lanjut.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Sejarah Umum Perusahaan

Pegadaian adalah perusahaan BUMN di industri keuangan Indonesia yang bergerak dalam tiga lini bisnis: pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Sejarah Pegadaian: Pegadaian pertama kali muncul di bawah pemerintahan penjajahan Belanda. Bank Van Leening, yang menawarkan kredit dengan sistem gadai, didirikan oleh (VOC). Institusi ini pertama kali muncul di Batavia pada 20 Agustus 1746. Bank Van Leening dibubarkan ketika Inggris mengambil alih Indonesia dari Belanda pada tahun 1811. Masyarakat diberi izin untuk mendirikan bisnis pegadaian dengan izin dari pemerintah daerah setempat.

Metode ini disebut liecentie sistem. Selama prosesnya, metode tersebut secara signifikan memengaruhi kehidupan masyarakat.

Banyak pemegang lisensi bekerja sebagai lintah darat atau rentenir, yang tidak hanya membebani masyarakat tetapi juga dianggap tidak menguntungkan bagi pemerintah yang berkuasa. Karenanya metode liecentie stelseldiubah menjadi metode pacht stelsel, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayarkan pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Metode pacht stelsel masih digunakan saat Belanda kembali berkuasa. Namun, memiliki efek yang sama, di mana pemegang hak ternyata banyak melakukan kesalahan dalam operasinya. Pemerintah Hindia Belanda kemudian menggunakan pendekatan baru yang disebut cultuurstelsel, di mana pemerintah mengawasi pegadaian secara mandiri untuk memberikan perlindungan dan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keuntungan yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan temuan penelitian, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (Stbl) No. 131 pada 12 Maret 1901, yang menetapkan bahwa usaha pegadaian adalah monopoli pemerintah dan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat) didirikan pada tanggal 1 April 1901. Selain itu, tanggal 1 April adalah Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Selama pendudukan Jepang, tawanan perang ditempatkan di Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian di Jalan Kramat Raya 162. Setelah itu, Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Kebijakan dan struktur organisasi Jawatan Pegadaian tidak mengalami banyak perubahan selama pemerintahan Jepang. Dalam bahasa Jepang, Jawatan Pegadaian disebut Sitji Eigeikyuku, dan orang Jepang bernama Ohno-San adalah pemimpinnya, dan orang pribumi bernama M. Saubari adalah wakilnya.

Karena kondisi perang yang kian memburuk pada awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Lebumen). Agresi militer kedua Belanda menyebabkan Kantor Jawatan Pegadaian kembali ke Magelang. Kantor Jawatan Pegadaian kembali ke Jakarta setelah perang kemerdekaan, dan Pegadaian kembali diawasi oleh pemerintah Republik Indonesia.

Saat ini, Pegadaian telah berubah status beberapa kali, seperti sebagai berikut:

1. Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961;
2. menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN) berdasarkan PP.No.7/1969; dan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000).

4. Pada tahun 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011.

Disisi lain Sejarah perkembangan Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru  
Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru memiliki landasan sejarah yang kokoh, yang bermula dari Bank Van Leening pada masa pemerintahan kolonial Belanda. Pasca kemerdekaan Indonesia, Pegadaian mengalami transformasi yang signifikan, beradaptasi dengan dinamika zaman dan kebutuhan masyarakat. Setelah melalui beberapa kali perubahan status, Pegadaian secara resmi ditetapkan sebagai Perusahaan Perseroan (Persero) pada tahun 2011. Saat ini, Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru memiliki peranan yang sangat penting dalam melayani masyarakat di tiga provinsi, yakni Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. Dengan jaringan yang luas, Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru menawarkan berbagai layanan keuangan yang inklusif, meliputi pinjaman dengan jaminan, investasi emas, serta layanan keuangan syariah. Kinerja Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru pada awal tahun 2025 menunjukkan tren yang positif, dengan total pinjaman yang beredar (Outstanding Loan/OSL) mencapai Rp3,72 triliun. Hal ini mencerminkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang disediakan oleh Pegadaian. Saat ini PT Pegadaian resmi menjadi bank emas (bullion bank) pertama di Indonesia setelah mendapatkan izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada akhir Desember 2024, memungkinkan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegadaian untuk melakukan kegiatan usaha bullion seperti penitipan emas, pinjaman modal kerja emas, layanan deposit emas korporasi, dan jual beli emas, yang peluncurannya secara resmi dilakukan oleh Presiden Prabowo Subianto pada 26 Februari 2025, sejalan dengan inisiatif Asta Cita Prabowo-Gibran, dan didukung oleh persiapan selama empat tahun serta infrastruktur yang memadai, termasuk penyimpanan emas berstandar internasional.

**4.2 Profil Perusahaan**

- Nama Perusahaan : PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah II Pekanbaru
- Status Kepemilikan : Pemerintah
- Alamat : Jl. Tuanku Tambusai No.821, Labuh Baru, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292
- Tahun Pendirian : Pegadaian Kanwil II Pekanbaru didirikan pada tahun 2010, setelah dimekarkan dari Kanwil II Padang yang sebelumnya mencakup wilayah Riau.
- Jam Kerja : Senin-Jumat dari pukul 07.30 sampai 15.00
- Aktivitas : Aktivitas pegadaian meliputi pemberian pinjaman uang yang didukung oleh jaminan barang, menyediakan tempat untuk menyimpan barang berharga, menawarkan jasa penilaian nilai suatu barang, serta kegiatan tambahan seperti pembiayaan dan pelunasan tagihan. Pada dasarnya,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Jenis Produk

pegadaian berperan sebagai institusi keuangan yang menawarkan pinjaman tunai kepada publik dengan menjadikan barang berharga mereka sebagai jaminan.

#### : 1. Produk Gadai Konvensional:

- a. Kredit Cepat Aman (KCA): Kredit dengan sistem gadai yang bisa digunakan untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif dengan jaminan seperti emas, kendaraan, atau peralatan elektronik.
- b. Gadai Emas: Kredit dengan jaminan berupa emas batangan atau perhiasan emas.
- c. Gadai Sistem Angsuran: Pinjaman gadai yang pembayaran cicilannya dapat dilakukan secara angsuran.
- d. Gadai Non-Emas: Misalnya gadai kendaraan, gadget, atau barang berharga lainnya.

#### 2. Produk Pegadaian Syariah:

- a. Produk gadai syariah dengan prinsip sewa tempat (ujrah) untuk peminjaman dana dengan jaminan barang, yang mencakup

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa varian seperti Amanah, Rahn, Arrum BPKB, Arrum Emas, dan Arrum Haji.

3. Produk Investasi Emas:

- a. Tabungan Emas: Menabung emas mulai dari 0,01 gram dengan proses mudah dan biaya administrasi ringan.
- b. MULIA: Penjualan emas batangan secara tunai atau angsuran.
- c. Konsinyasi Emas: Jual titip emas logam mulia di Pegadaian dengan jumlah minimal 5 gram.

4. Produk Kredit untuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM):

- a. Kreasi: Pinjaman dengan sistem fidusia menggunakan BPKB sebagai jaminan, ditujukan untuk pengembangan usaha UKM.
- b. Produk berbasis fidusia guna mendukung usaha produktif dengan jaminan benda bergerak maupun tidak bergerak.

5. Layanan Lain:

- a. Pengiriman uang

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Cicilan kendaraan bermotor
- c. Multi pembayaran online
- d. Safe deposit box (penyimpanan barang berharga)

Penjualan

- :
1. Penjualan emas batangan (produk Mulia) yang bisa dibeli tunai atau angsuran dengan berat mulai dari 5 gram.
  2. Tabungan Emas yang memungkinkan pembelian emas dengan setoran mulai 0,01 gram dan penjualan kembali ke Pegadaian.
  3. Penjualan hasil lelang barang gadai yang tidak ditebus seperti emas, kendaraan, elektronik, dan barang berharga lainnya.

**4.3 Visi dan Misi Perusahaan**

**Visi:**

Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat, menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

**Misi:**

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti.
2. Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi ultra mikro untuk

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder.

3. Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui: Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital, Teknologi informasi yang handal dan mutakhir, Praktik manajemen risiko yang kokoh, SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.
4. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
5. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
6. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

**4.1 Struktur Organisasi**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan**

Sumber: Departemen SDM Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 4.5 Uraian Tugas Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk menggambarkan secara rinci unsur-unsur atau pihak-pihak yang membantu pimpinan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang terstruktur dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap departemen lainnya. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien dalam organisasi. Mengingat pentingnya struktur organisasi ini, sudah menjadi suatu keharusan setiap perusahaan untuk membentuk dan menyusun struktur sendiri yang direalisasikan kebutuhan dan sifat-sifat perusahaan agar prinsip penetapan orang yang benar dapat dilakukan untuk mengefektifkan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi Pegadaian kantor wilayah II Pekanbaru adalah sebagai berikut :

### 1. Pemimpin wilayah

Pemimpin wilayah berperan dan bertanggung jawab atas pengelolaan, pembangunan, memelihara hubungan dengan berbagai instansi dan kebijakan di wilayah tersebut.

### 2. Deputy Operasional

Deputy operasional berperan mengkoordinasi berbagai divisi atau departemen agar kegiatan operasional berjalan efisien dan efektif. Selain itu, mereka juga berperan dalam merancang, mengevaluasi, dan memperbaiki proses operasional untuk meningkatkan produktivitas, serta memastikan bahwa semua aktivitas sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Kepala Departemen

#### 3.1. Departemen SDM

##### 3.1.1. Kepala Departemen

Kepala Departemen SDM bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan seluruh fungsi SDM, termasuk rekrutmen, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, hubungan industrial, serta kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Kepala Departemen SDM memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan mendukung budaya kerja perusahaan.

##### 3.1.2. Kepala Bagian

Kepala bagian mengelola bagian tertentu dalam Departemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, administrasi personalia, atau hubungan industrial. Bertanggung jawab mengoordinasikan staf dan memastikan pelaksanaan kebijakan SDM berjalan sesuai arahan Kepala Departemen.

##### 3.1.3. Officer, staff, administrator

Officer, staff, administrator Melaksanakan tugas operasional dan administratif SDM, seperti pengelolaan data karyawan, proses rekrutmen, administrasi absensi dan penggajian, pelatihan, serta dokumentasi kepegawaian.

#### 3.2. Departemen Keuangan

##### 3.2.1. Kepala Departemen

Kepala Departemen bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan perusahaan, termasuk perencanaan anggaran, pengendalian biaya,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaporan keuangan, serta memastikan kepatuhan terhadap standar akuntansi dan peraturan keuangan.

#### 3.2.2. Kepala Bagian & Staff

Kepala Bagian & Staff Mengelola fungsi keuangan tertentu seperti akuntansi, perpajakan, kas dan bank, atau anggaran. Kepala Bagian mengoordinasikan staf keuangan dan memastikan laporan serta transaksi keuangan dilakukan secara akurat dan tepat waktu.

#### 3.2.3. Officer, staff, administrator

Menangani kegiatan operasional keuangan seperti pencatatan transaksi, pengarsipan dokumen keuangan, pengelolaan pembayaran, serta penyusunan laporan keuangan pendukung.

### 3.3. Departemen Resiko

#### 3.3.1. Kepala Departemen

Bertanggung jawab mengidentifikasi, menganalisis, dan mengendalikan risiko yang dapat memengaruhi operasional dan keberlangsungan perusahaan. Kepala Departemen Risiko memastikan penerapan manajemen risiko sesuai kebijakan perusahaan.

#### 3.3.2. Kepala Bagian & Staff

Mengelola kegiatan pengendalian risiko pada area tertentu, melakukan pemantauan, evaluasi, serta pelaporan risiko. Bertanggung jawab memastikan rekomendasi mitigasi risiko dijalankan oleh unit terkait.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.3. Officer, staff, administrator

Melaksanakan analisis risiko, pengumpulan data, penyusunan laporan risiko, serta dokumentasi dan administrasi terkait manajemen risiko perusahaan.

3.4. Departemen Logistik & Umum

3.4.1. Kepala Departemen

Bertanggung jawab atas pengelolaan logistik, pengadaan barang dan jasa, fasilitas umum, serta aset perusahaan. Memastikan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung operasional perusahaan.

3.4.2. Kepala Bagian & Staff

Mengelola kegiatan logistik dan umum seperti pengadaan, distribusi, pemeliharaan aset, dan pengelolaan fasilitas. Mengawasi staf agar kegiatan berjalan efektif dan sesuai prosedur.

3.4.3. Officer, staff, administrator

Menjalankan kegiatan operasional dan administratif, termasuk pengadaan barang, pengelolaan gudang, inventaris aset, serta administrasi fasilitas dan kebutuhan umum perusahaan.

3.5. Departemen Bussines Support

3.5.1. Kepala Departemen

Bertanggung jawab mendukung kegiatan inti bisnis perusahaan melalui layanan pendukung seperti administrasi, sistem, koordinasi antar unit, dan peningkatan efisiensi operasional.

3.5.2. Kepala Bagian & Staff

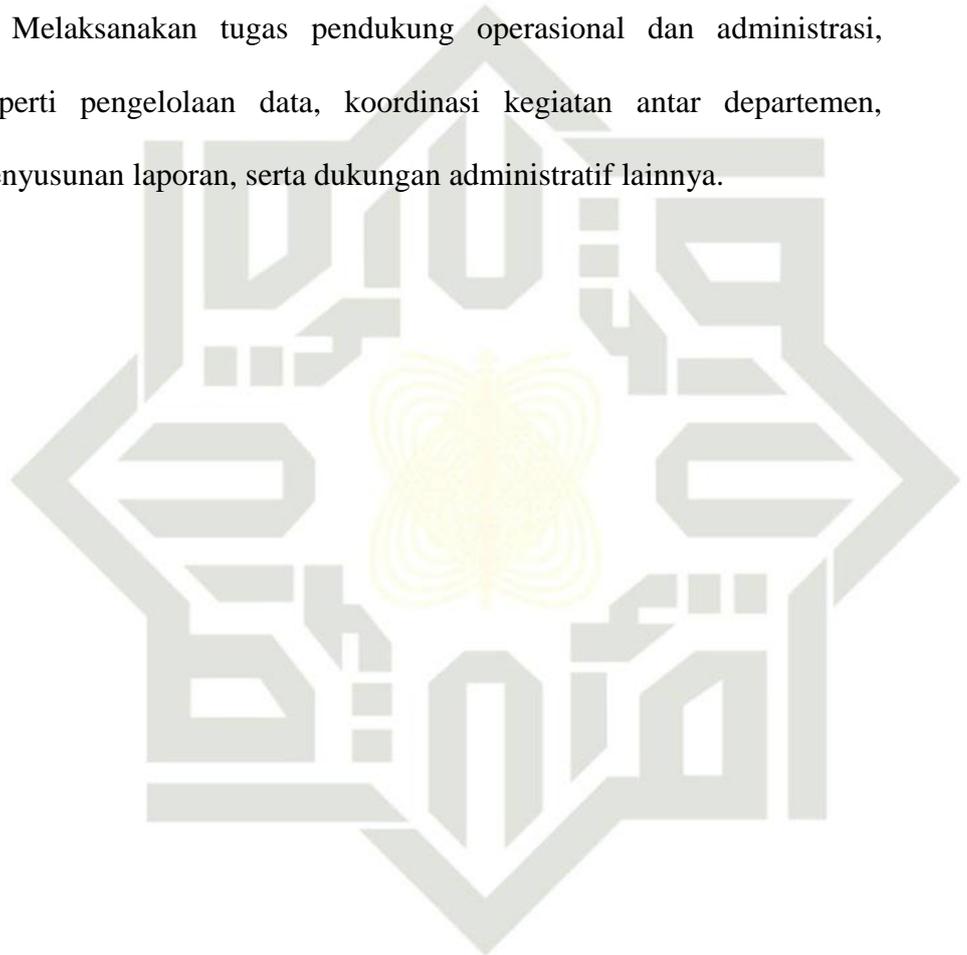
**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengelola fungsi pendukung tertentu, memastikan layanan berjalan sesuai kebutuhan unit kerja, serta mengoordinasikan staf dalam memberikan dukungan operasional yang optimal.

3.5.3. Officer, staff, administrator

Melaksanakan tugas pendukung operasional dan administrasi, seperti pengelolaan data, koordinasi kegiatan antar departemen, penyusunan laporan, serta dukungan administratif lainnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Stres kerja (Z). Semakin baik kepemimpinan transformasional kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan stres kerja mereka untuk bekerja.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Stres kerja (Z). Semakin baik kompensasi, maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Karyawan yang memiliki kompensasi yang baik merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih terstres kerja untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Stres kerja (Z) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan (Y). Semakin meningkat stres kerja, maka semakin tinggi tingkat *Turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan (Y). Semakin baik kepemimpinan transformasional kerja, maka semakin rendah tingkat *Turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Temuan ini menjadi dasar penting untuk merancang program kepemimpinan transformasional yang berkelanjutan dan relevan di masa depan, guna memastikan *Turnover intention* dapat dikendalikan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan (Y). Semakin baik kompensasi, maka semakin rendah tingkat *Turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam kompensasi karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk mencapai tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.
6. Berdasarkan hasil uji mediasi stres kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi pada kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover intention* karyawan. Kepemimpinan transformasional yang tinggi akan mengurangi stres kerja dan menurunkan *Turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.
7. Berdasarkan hasil uji mediasi stres kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi pada kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan transformasional yang tinggi akan mengurangi stres kerja dan menurunkan *Turnover intention* karyawan di Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki saran sebagai berikut :

### 1. Penguatan Program Pengembangan Kepemimpinan

Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan, khususnya bagi pimpinan unit dan supervisor. Program ini dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan komunikasi, coaching, dan pengelolaan emosi karyawan agar pimpinan mampu mengelola tekanan kerja bawahan secara lebih efektif dan mencegah munculnya stres kerja yang berlebihan.

### 2. Perbandingan Generasi

Lakukan perbandingan *turnover intention* antara karyawan generasi milenial dan Gen Z di Pegadaian, mengingat BUMN seperti Pegadaian memiliki turnover rendah meski mayoritas milenial. Penelitian ini bisa menggunakan pendekatan mixed methods dengan wawancara mendalam untuk faktor budaya organisasi.

### 3. Peningkatan Program Manajemen Stres Kerja

Pegadaian Kantor Wilayah II Pekanbaru dapat mengimplementasikan program manajemen stres kerja, seperti konseling

karyawan, kegiatan rekreasi internal, atau pelatihan pengelolaan stres dan waktu kerja. Program ini diharapkan dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara positif sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan.

4. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) sebagai variabel mediasi atau moderasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau mixed methods juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi *turnover intention* karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Anggela, Githa Rumambi, dan Imanuel Dengah. 2024. "PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IKI BITUNG." 4(1).
- ALITIA WILAR, Tarsisius Hani Handoko. Dr.. M.B.A. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Of Tokyo-Mitsubishi UFJ Cabang Jakarta." Repository UGM. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/52089>.
- Ardham Delyuzar, Raissa, Astriyani Sandya Paramita, Achmad Zawawi, dan Farah Meutia Yosli. 2024. "Pengaruh Transformational Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada Dealer Wuling Arista Jayakarta." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)* 12(1): 95–105. doi:10.47828/jianaasian.v12i1.191.
- Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13. ed. London: Kogan Page.
- Dewi, Putu Sofia Andi, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3646. doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13.
- Duryadi, D. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris. Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Frida, Idha, B Medina Nilasari, dan Muhammad Nisfiannoer. "Work Stress dan Occupational Identity terhadap Turnover intention yang di mediasi oleh Job Satisfaction."
- Farisi, Salman, dan Ilyas Hadi Pane. 2020. "PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN."
- Fathina, Asya Azhar, and Fetty Poerwita Sary. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Trisco Tam Soreang di Bagian Produksi." *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3.3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2019): 444-452.

Fauzi, Ahmad, dan Anthonius Junianto Karsudjono. 2021. "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA PADA BNI LIFE BANJARMASIN."

Garry Dessler. 2017. "Manajemen sumber Daya Manusia." [cholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Gary+Dessler%2C+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Edisi+Kesembilan.+%28Jakarta%3A+PT+INDEKS%2C2005%29&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Gary+Dessler%2C+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Edisi+Kesembilan.+%28Jakarta%3A+PT+INDEKS%2C2005%29&btnG=).

Handayani, Putri, Tia Astaivada, Nia Aisyah, dan Mochammad Isa Anshori. "Kepemimpinan Transformasional."

Hasibuan, Sri Hariati, dan Adi Munasib. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3.

Idam Wahyudi, Auliya Nurmalasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, dan Yoshua Ronaldo Primartono. 2024. "Kajian Literatur: Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2(2): 47–53. doi:10.61132/manuhara.v2i2.704.

Iqbal, Muhammad. 2021. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH." *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN* 10(3). doi:10.22373/pjp.v10i3.12187.

Ikandar, Yohana Caroline, dan Dedi Rianto Rahadi. 2021. "STRATEGI ORGANISASI PENANGANAN TURNOVER MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN." *Solusi* 19(1): 102–16. doi:10.26623/slsi.v19i1.3003.

Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Poniah Juliawati, A Ks, Budi Harto, Titin Astuti, Nurlelasari Ginting, dkk. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA."

Kristiyanto T; Khasanah N. 2021. "Effect of Workload, Job Insecurity and Leadership Style on Turnover intention." doi:inggris.

Lelo, Daswir, dan Sha'ri Mohd Yusof. 2019. "Influence of Work Safety and Work Stress on Productivity."

Maghfirah, Nurul. 2023. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KERJA KARYAWAN.” *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)* 6(2): 127. doi:10.22441/jdm.v6i2.22307. “Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Perencanaan-Karir.”

Maulana, Dika Rizka. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung*. Diss. UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020.

Mohd Zainal Abidin, Khamarul Arifin, Maliza Delima Kamarul Zaman, dan Shamsul Azren Mohd Shukur. 2023. “A Study on the Causes of Work Stress among Malaysia Civil Defense Force (MCDF) Personnel.” *Information Management and Business Review* 15(3(SI)): 439–50. doi:10.22610/imbr.v15i3(SI).3500.

Muhamad Sartono, Yulianeu Yulianeu, Leonardo Budi Hasiholan. 2018. “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION.” Vol 4.

Masyuroh, A. J., Fauzi, A., & Setyawati, N. W. (2025). *Hubungan Job Insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Graha Sarana Duta*. *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 1(3), 183-197.

Novitasari, Dewiana, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral Admiral, dan Masduki Asbari. 2021. “Stres Kerja dan Turnover intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?” *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4(1): 443–55. doi:10.31004/edukatif.v4i1.1880.

Oktapiani, Friska Dela. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Di Industri Manufaktur.”

Pratama, Eko Nur, Emi Suwarni, dan Midiana Astuti Handayani. 2022. “Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover intention With Person Organization Fit As Moderator Variable.” *APTISI Transactions on Management (ATM)* 6(1): 74–82.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

doi:10.33050/atm.v6i1.1722.

Pratiwi, Mitha Indri, dan Muhammad Roni Indarto. 2023. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta)." *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3(2): 221. doi:10.35917/cb.v3i2.346.

Parba, Oktaviani, dan Nenny Ika Putri Simarmata. "Pengaruh Burnout Terhadap Turnover intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan."

Richardus Patong Poma Hadun<sup>1</sup> dan , Didin Hikmah Perkasa<sup>2</sup>. 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)." *Journal of Accounting and Finance Management* 6(1).

Rohani, Inni Dian, dan Dwi Nita Aryani. 2025a. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION." *JURNAL LENTERA BISNIS* 14(2): 1310–30. doi:10.34127/jrlab.v14i2.1471.

Rohani, Inni Dian, dan Dwi Nita Aryani. 2025b. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION." *JURNAL LENTERA BISNIS* 14(2): 1310–30. doi:10.34127/jrlab.v14i2.1471.

Roni Harsoyo. 2022. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3(2): 247–62. doi:10.21154/sajiem.v3i2.112.

Salimah, Zainaty. "Literatur Review: Turnover intention."

Salsabilla Anjani Putri dan Bangun Putra Prasetya. 2024. "Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ." *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 3(2): 327–38. doi:10.30640/digital.v3i2.2686.

Septian, Muhammad Rayno, Popong Nurhayati, dan Arry Ekananta. 2025.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CRI.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. doi:10.17358/jabm.11.1.339.

Sharfina Ferzanita. 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).

Suganda, Hady, Sutrisno, dan Noni Setyorini. 2023. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN* 3(4): 799–810. doi:10.55047/transekonomika.v3i4.509.

Sugiarti, Endang. 2023. “Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja.” *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 10(3). doi:10.29210/175600.

Sugiyono. 2021. *statiska untuk penelitian*. alfa beta bandung.

Snarsi, Denok. 2019. “PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT CATUR PUTRA JAYA KOTA DEPOK - JAWA BARAT.” *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)* 1(2). doi:10.32493/frkm.v1i2.2543.

Stikno, Muhamad. 2020. “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”

Syihabuhin, S.E., M.M Dita Rachmawati, S.H., SE., MM Pd. 2024. *Manajemen Kinerja dan Kompensasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Valentina Happy Vanesa. 2021. “The Effect of Transformational and Transactional Leadership on Employee Negative Behavior Mediated by Work Stress.” *International Journal of Science, Technology &*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Management* 2(1): 368–76. doi:10.46729/ijstm.v2i1.162.

Wiyono, Bambang. 2019. “Hakikat Kepemimpinan Transformasional.”

Yohanes B Windo Thalibana. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1(4): 01–09. doi:10.30640/inisiatif.v1i4.344.

Zainal, Ramly, Mutis, Arafah, 2018. *manajemen sumber daya manuia untuk perusahaan. ketiga. Jl.RayLewinanggung,kec.topas,kota Depok 16956: rajawali pers.*

Zamroji, Muhammad. 2020. “THE NATURE OF LEADERSHIP HAKIKAT KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP).”

Zohriah, Anis, Abdul Muin, dan Abd Rahman. “MANAJEMEN SDM KOMPENSASI.”



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

SCAN ME



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam sejahtera,  
Saya Agfrinda Nur Anisa, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu

Sosial, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, sedang melakukan penelitian untuk  
penyusunan skripsi yang berjudul:

" PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PEGADAIAN  
KANTOR WILAYAH II PEKANBARU".

NAMA : \_\_\_\_\_  
JABATAN : \_\_\_\_\_  
JENIS KELAMIN : \_\_\_\_\_

Instruksi:

"Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan sikap Anda terhadap pernyataan di atas sesuai dengan pengalaman dan persepsi Anda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepemimpinan."

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
	<b>Intrumen Kepemimpinan Transformasional</b>					
	Pemimpin memiliki karisma yang timbul dari prestasi, sikap, dan ketangkasan kerja dalam menangani berbagai situasi.					
	Saya merasa terinspirasi oleh prestasi yang dicapai oleh pemimpin saya					
3.	Pemimpin saya memiliki kemampuan yang luar biasa dalam menangani berbagai situasi yang sulit di tempat kerja.					
4.	Pemimpin saya memiliki visi yang jelas mengenai perkembangan masa depan organisasi.					
	Pemimpin saya mampu mengkomunikasikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.					
	Pemimpin saya mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik.					
	Pemimpin saya selalu mendorong saya untuk melakukan upaya lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.					
	Pemimpin saya memberikan motivasi					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
	yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama.					
	Pemimpin saya selalu mencari cara untuk meningkatkan semangat kerja anggota tim.					
10.	Pemimpin saya memberi arahan yang jelas dalam mengatasi tantangan di tempat kerja.					
11.	Saya merasa didorong untuk mengeksplorasi pengetahuan dan keterampilan baru karena pemimpin saya.					
12.	Pemimpin saya memungkinkan saya untuk berbagi ide dan pengalaman dalam menyelesaikan masalah.					
13.	Pemimpin saya memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan di pekerjaan					
14.	Pemimpin saya peduli dengan kesejahteraan saya.					
15.	Pemimpin saya menghargai upaya dan kerja keras saya dalam menyelesaikan tugas.					
	<b>KOMPENSASI</b>					
	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
	saya setiap bulan secara tepat waktu.					
	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya.					
	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telat di tetapkan.					
4.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.					
5.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi .					
6.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan.					
	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai bagi saya selama bekerja.					
	Saya mendapatkan premi atau insentif tambahan selain gaji reguler atas kinerja saya.					
	Pimpinan secara rutin memberikan penghargaan baik berupa sertifikat, hadiah, atau bentuk apresiasi lain kepada pegawai berprestasi.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
	<b>TURNOVER INTENTION</b>					
	Saya tidak pernah memikirkan untuk meninggalkan perusahaan ini.					
	Saya merasa fokus dan bersemangat untuk bertahan di perusahaan ini.					
	Saya tidak mencari informasi tentang pekerjaan di luar perusahaan ini.					
4.	Saya merasa puas dan tidak tertarik mencari alternatif pekerjaan lain.					
5.	Saya berkomitmen untuk terus bekerja di perusahaan ini.					
6.	Saya tidak berencana mengundurkan diri dari perusahaan.					
	<b>STRES KERJA</b>					
	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya dan dapat saya selesaikan dengan baik.					
	Jumlah tugas yang diberikan kepada saya tidak melebihi kapasitas saya sehingga tidak menimbulkan kelebihan beban.					
	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan cukup memadai dan tidak					

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
	membuat saya merasa terburu-buru.					
	Tenggat waktu pekerjaan yang ditetapkan realistis sehingga saya dapat mengelola tugas dengan tenang.					
	Supervisi dari atasan saya sangat mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya rutin menerima umpan balik yang jelas mengenai hasil kerja saya.					
7.	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan sehingga tidak mengalami rasa frustrasi.					
	Lingkungan dan beban kerja dalam perusahaan membuat saya tetap termotivasi dan semangat.					

## Lampiran 2 Data Tabulasi

### 1. Data Kuesioner Kepemimpinan Tranformasional (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3
3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
9	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4
13	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
14	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4
18	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
20	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5
2															
3	4	2	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	2
2															
4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
2															
5	5	3	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2
2															
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2															
7	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2
2															
8	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2															
9	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5
3															
0	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3															
1	5	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	3	5	5
3															
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4
3															
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3															
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
3															
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
3															
6	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
3															
7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3															
8	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
3															
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4															
0	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1															
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4

**2. Data Kuesioner Kompetensi (X2)**

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	4	5	5	5	5	3	3	5
2	3	5	5	4	2	3	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	3	4	5	4	2	4	4	4	3
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	2	2	4	2	3	2



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4
14	5	5	5	3	4	3	5	5	5
15	3	4	5	4	3	4	4	4	4
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4
17	3	4	5	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	3	5	4	3	4	2	4	5	3
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	4	4	5	5	5	4	4	4
23	1	4	4	2	3	2	4	4	4
24	4	4	4	2	4	3	4	4	3
25	2	3	3	3	4	2	4	3	3
26	5	4	5	5	5	5	5	4	4
27	2	4	4	3	3	2	3	4	4
28	4	5	5	4	4	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	4	4	3	5	5	5	3
32	5	5	4	4	4	4	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	5	5	4	4	4	5	5
35	5	5	5	4	4	4	5	5	5
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4
37	5	5	4	5	4	5	5	5	5
38	4	5	5	4	5	5	4	5	5
39	4	3	5	3	3	4	5	3	3
40	4	5	5	5	4	4	5	5	5
41	4	5	5	4	4	4	5	5	5



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	3
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	5	5	5	5	5	4	3
47	5	3	5	5	3	5	5	3	4
48	1	1	1	1	1	1	5	1	1
49	4	4	5	4	4	4	4	3	5

**3. Data Kuesioner Turnover intention (Y) dan Stres Kerja (Z)**

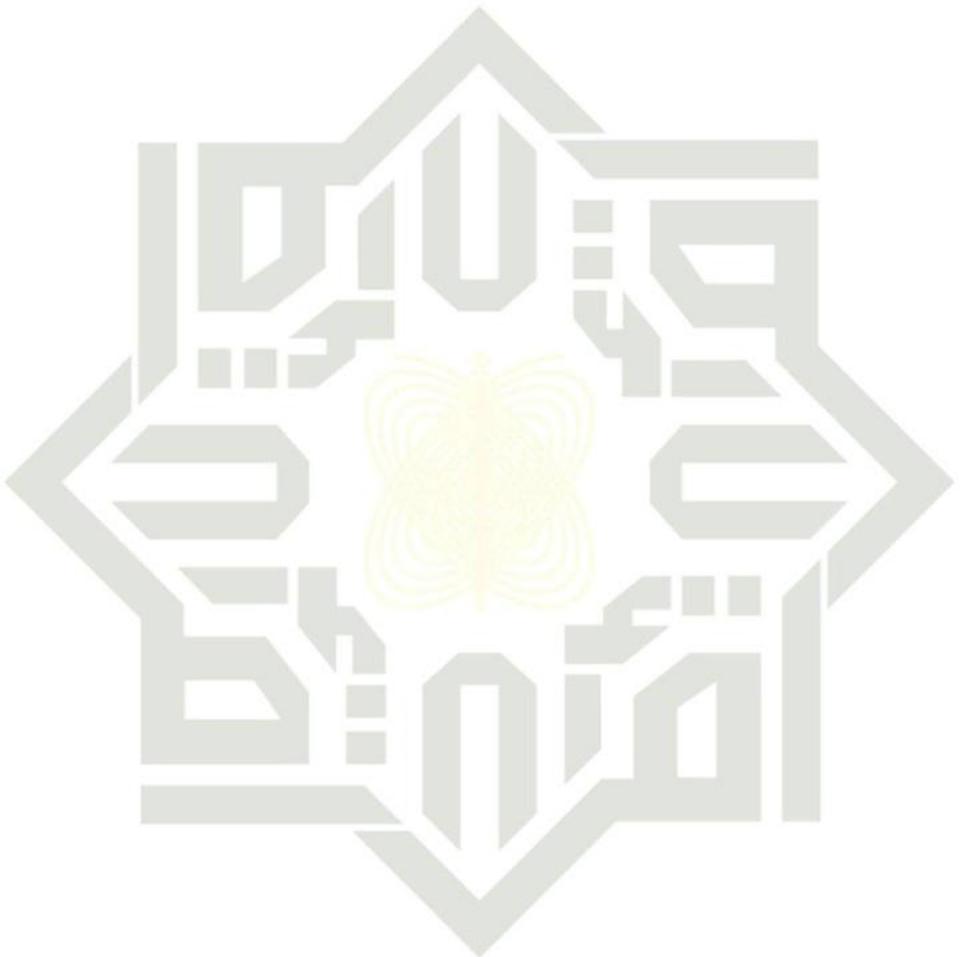
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
7	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
8	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
9	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
14	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3
15	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4
17	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
20	3	4	2	3	2	3	4	5	2	3	4	4	4	2
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5
23	3	3	2	1	2	2	4	4	2	2	4	5	3	2
24	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3
25	3	4	2	2	1	3	4	3	1	3	4	4	4	2
26	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5
27	2	3	2	2	1	3	4	4	1	3	4	3	3	2
28	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4
29	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5
30	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	2	5	5
31	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
35	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3
37	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
38	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
39	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
42	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
47	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4



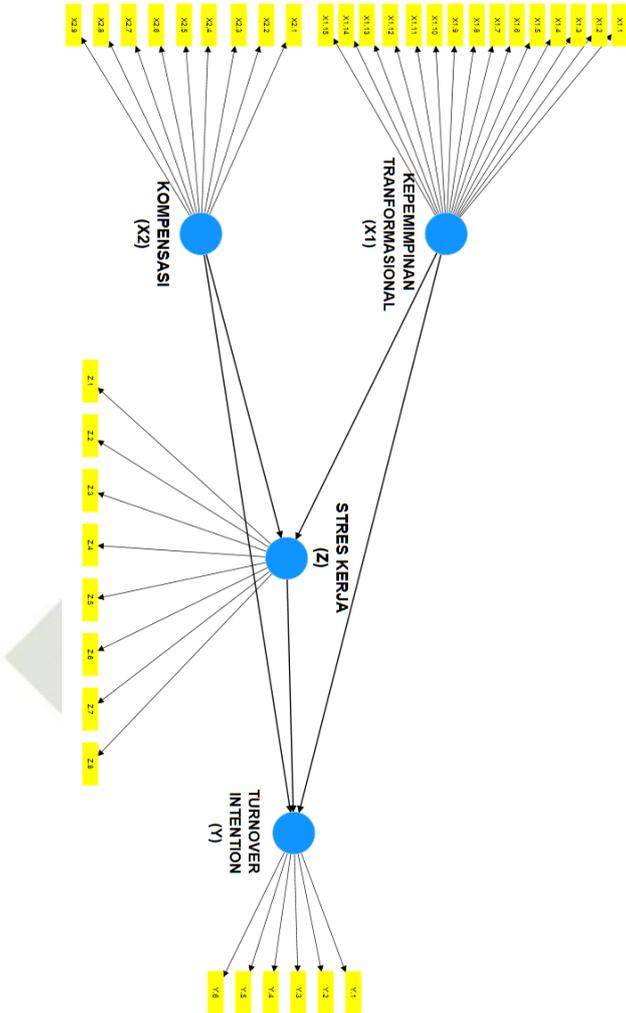
UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

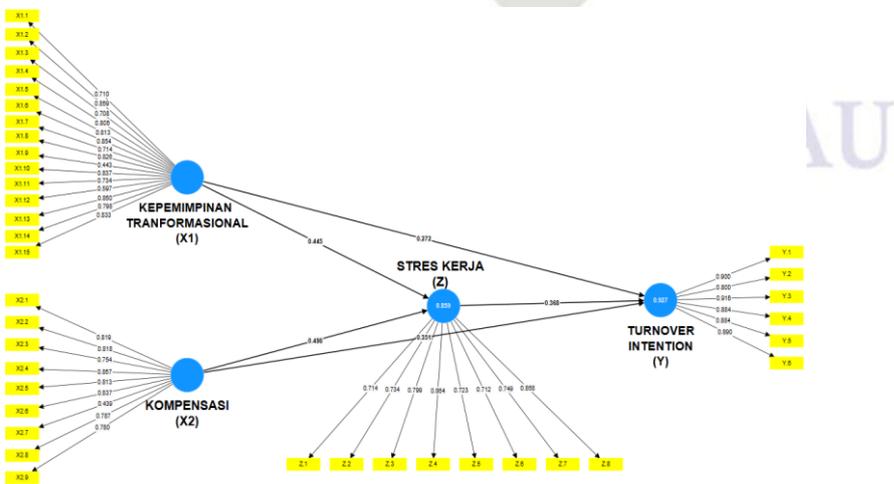
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Lampiran 3 Hasil Output Smartpls

#### 1 Gambar Model



#### 2 Gambar Outer model



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3 Hasil Outer Loadings Pertama

Outer loadings - Matrix

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	KOMPENSASI (X2)	STRES KERJA (Z)	TURN OVER INTENTION (Y)
X1-1	0.710			
X1-10	0.837			
X1-11	0.734			
X1-12	0.597			
X1-13	0.850			
X1-14	0.798			
X1-15	0.833			
X1-2	0.889			
X1-3	0.708			
X1-4	0.806			
X1-5	0.813			
X1-6	0.854			
X1-7	0.714			
X1-8	0.828			
X1-9	0.443			
X2-1		0.819		
X2-2		0.818		
X2-3		0.754		
X2-4		0.857		
X2-5		0.813		
X2-6		0.837		
X2-7		0.439		
X2-8		0.787		
X2-9		0.780		
Y-1				0.900
Y-2				0.800
Y-3				0.916
Y-4				0.884
Y-5				0.884
Y-6				0.890
Z-1			0.714	
Z-2			0.734	
Z-3			0.799	
Z-4			0.884	
Z-5			0.723	
Z-6			0.712	
Z-7			0.749	
Z-8			0.858	

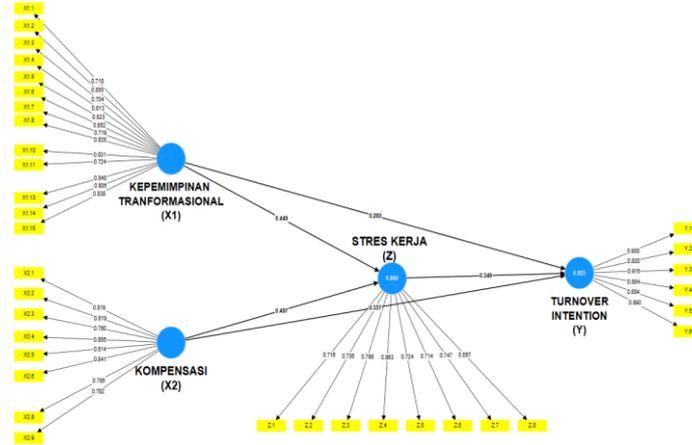
#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Gambar Outer model Respesifikasi



5. Hasil Outer Loadings Respesifikasi

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF (X1)	KOMPENSASI (X2)	STRES KERJA (Z)	TURN OVER INTENTION (Y)
X1.1	0.718			
X1.10	0.831			
X1.11	0.724			
X1.13	0.848			
X1.14	0.806			
X1.15	0.838			
X1.2	0.865			
X1.3	0.704			
X1.4	0.813			
X1.5	0.823			
X1.6	0.852			
X1.7	0.719			
X1.8	0.828			
X2.1		0.819		
X2.2		0.819		
X2.3		0.760		
X2.4		0.856		
X2.5		0.814		
X2.6		0.841		
X2.8		0.785		
X2.9		0.782		
Y.1				0.900
Y.2				0.900
Y.3				0.916
Y.4				0.884
Y.5				0.884
Y.6				0.890
Z.1			0.716	
Z.2			0.736	
Z.3			0.798	
Z.4			0.863	
Z.5			0.724	
Z.6			0.714	
Z.7			0.747	
Z.8			0.857	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

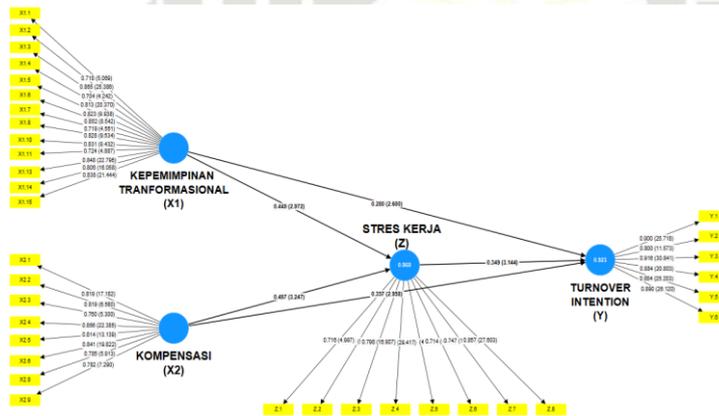
## 6 Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings					
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	KOMPENSASI (X2)	STRES KERJA (Z)	TURN OVER INTENTION (Y)	
X1.1	0.718	0.711	0.681		0.609
X1.10	0.831	0.708	0.657		0.666
X1.11	0.724	0.640	0.615		0.587
X1.13	0.848	0.826	0.858		0.900
X1.14	0.806	0.819	0.796		0.884
X1.15	0.838	0.841	0.857		0.916
X1.2	0.865	0.856	0.863		0.890
X1.3	0.704	0.596	0.633		0.521
X1.4	0.813	0.807	0.798		0.884
X1.5	0.823	0.722	0.692		0.678
X1.6	0.852	0.782	0.679		0.679
X1.7	0.719	0.616	0.546		0.578
X1.8	0.828	0.720	0.696		0.683
X2.1	0.806	0.819	0.796		0.884
X2.2	0.686	0.819	0.686		0.612
X2.3	0.724	0.760	0.635		0.648
X2.4	0.865	0.856	0.863		0.890
X2.5	0.759	0.814	0.747		0.800
X2.6	0.838	0.841	0.857		0.916
X2.8	0.630	0.785	0.656		0.585
X2.9	0.715	0.782	0.634		0.630
Y.1	0.848	0.826	0.858		0.900
Y.2	0.759	0.814	0.747		0.800
Y.3	0.838	0.841	0.857		0.916
Y.4	0.806	0.819	0.796		0.884
Y.5	0.813	0.807	0.798		0.884
Y.6	0.865	0.856	0.863		0.890
Z.1	0.554	0.587	0.716		0.497
Z.2	0.553	0.564	0.736		0.488
Z.3	0.813	0.807	0.798		0.884
Z.4	0.865	0.856	0.863		0.890
Z.5	0.546	0.502	0.724		0.507
Z.6	0.531	0.486	0.714		0.474
Z.7	0.759	0.814	0.747		0.800
Z.8	0.838	0.841	0.857		0.916

### 7. Uji Reliabilitas dan AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	0.953	0.959	0.958	0.639
KOMPENSASI (X2)	0.926	0.934	0.938	0.656
STRES KERJA (Z)	0.906	0.924	0.921	0.596
TURN OVER INTENTION (Y)	0.941	0.942	0.954	0.774

### 8. Gambar Inner Model



### 9. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
STRES KERJA_(Z)	0.868	0.863
TURN OVER INTENTION (Y)	0.923	0.918

### 10. F-Square

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### f-square - List

	f-square
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) -> STRES KERJA_(Z)	0.183
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.103
KOMPENSASI (X2) -> STRES KERJA_(Z)	0.224
KOMPENSASI (X2) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.163
STRES KERJA_(Z) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.209

### 11. Path Coefficients (Uji Parsial)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) -> STRES KERJA_(Z)	0.449	0.438	0.151	2.972	0.003
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.280	0.282	0.108	2.600	0.009
KOMPENSASI (X2) -> STRES KERJA_(Z)	0.497	0.516	0.153	3.247	0.001
KOMPENSASI (X2) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.357	0.340	0.121	2.958	0.003
STRES KERJA_(Z) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.349	0.370	0.111	3.144	0.002

### 12. Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1) -> STRES KERJA_(Z) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.157	0.161	0.069	2.260	0.024
KOMPENSASI (X2) -> STRES KERJA_(Z) -> TURN OVER INTENTION (Y)	0.173	0.193	0.086	2.013	0.044

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.