



PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION*

Nia Rifanda Putri^{1)*} Jarul Mustajirin²⁾ Ari Nugroho Cahyono²⁾

Fakultas Humaniora & Saintek, Universitas Muhammadiyah Kendal Batang, Kendal, Indonesia^{1,2,3)}

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Dikirim 14 Juli 2025

Direvisi 12 Agustus 2025

Diterima 8 September 2025

Kata kunci:

Peran Mediasi; Motivasi;
Turnover Intention

Abstrak

Studi ini dilaksanakan dengan tujuan guna menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja serta stres kerja terhadap turnover intention dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Triterra Kendal. Pendekatan dengan metode survei ialah jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Triterra Kendal dengan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh yang melibatkan 50 responden. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala likert. Analisis data dilaksanakan dengan metode statistik dengan bantuan software SmartPLS. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwasanya kompensasi tidak mampu memengaruhi motivasi secara signifikan, namun mampu memengaruhi turnover intention secara negatif. Lingkungan kerja juga tidak mampu memengaruhi motivasi secara signifikan, namun memengaruhi turnover intention secara positif. Sebaliknya, stress kerja mampu memengaruhi motivasi dan turnover intention secara positif signifikan. Motivasi mampu memengaruhi turnover intention. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai variabel tingkat motivasi berperan krusial didalam memengaruhi turnover intention. Motivasi juga berfungsi menjadi variabel mediasi antara variabel turnover intention dengan lingkungan kerja. Namun, motivasi tidak terbukti menjadi mediator didalam hubungan antara kompensasi maupun stress kerja pada turnover intention.

THE MEDIATING ROLE OF MOTIVATION IN FACTORS AFFECTING *TURNOVER INTENTION*

Abstract

Keywords:

Mediating Role; Motivation;
Turnover Intention

This study was conducted with the aim of analyzing the influence of compensation, work environment, and job stress on turnover intention, with motivation as a mediating variable among employees of CV. Triterra Kendal. The survey method was the research method chosen by the researcher. The population was all employees of CV. Triterra Kendal, with a saturated sampling technique involving 50 respondents. Data were collected using a questionnaire instrument compiled using a Likert scale. Data analysis was carried out using statistical methods with the help of SmartPLS software. The results of the study show that compensation is unable to significantly influence motivation, but it is able to negatively influence turnover intention. The work environment is also unable to significantly influence motivation, but it does influence turnover intention positively. Conversely, job stress is able to significantly influence motivation and turnover intention. Motivation is able to influence turnover intention. In addition, motivation functions as a variable, the level of motivation plays a crucial role in influencing turnover intention. Motivation also functions as a mediating variable between turnover intention and the work environment. However, motivation is not proven to be a mediator in the relationship between compensation and job stress on turnover intention.

✉Alamat korespondensi: * E-mail: niarifanda26@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan aset yang tak kalah penting dibandingkan dengan sumber daya alam maupun ekonomi. Keberhasilan perusahaan dalam bertahan dan bersaing di pasar sangat bergantung pada bagaimana mereka mengelola sumber daya manusianya. Sehingga dengan demikian dibutuhkan sebuah strategi terkait SDM yang mampu menciptakan tenaga kerja atau karyawan yang unggul dan berkompeten dalam segala bidang, (Kerdipitak, C., & Jermstittiparsert, 2020). Di tengah tantangan globalisasi yang terus berkembang, peran manusia dalam menjalankan operasional perusahaan menjadi semakin sentral. Apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak, sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas SDM yang dimilikinya (Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, 2021). Pembinaan dan pengelolaan terhadap tenaga kerja atau karyawan bukanlah tugas yang mudah untuk dilaksanakan. Setiap individu membawa latar belakang, pemikiran, harapan, serta emosi yang berbeda, dan semuanya perlu dipahami agar tercipta lingkungan kerja yang produktif serta harmonis (Basori et al., 2023).

Persaingan di dunia kerja saat ini semakin kompleks dan dinamis. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja yang optimal agar dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan secara efektif (Setyowati, R., & Ulfa, 2020). Dalam upaya mempertahankan eksistensi dan memastikan kelangsungan bisnisnya, perusahaan perlu melaksanakan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek yang mendukung jalannya operasional. Hal ini mencakup perbaikan internal serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis agar tetap sesuai dan memiliki daya saing di tengah tantangan yang terus berkembang (Rahayu, 2024).

Pelaksanaan berbagai tujuan strategis yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut seringkali menghadapi tantangan atau hambatan seperti munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja atau dikenal dengan istilah *turnover intention* (Yalnsens, W., Tecoallu, M., Walhyoedi, S., & Colline, 2021). Turnover ini bisa terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pengunduran diri secara sukarela, perpindahan ke unit lain di luar organisasi, pemutusan hubungan kerja, hingga meninggalnya anggota tim. Jika tingkat turnover dalam perusahaan terlalu tinggi, dampaknya bisa cukup serius. Tidak hanya dapat mengganggu ritme dan kestabilan operasional, tetapi juga berpotensi meningkatkan beban biaya, terutama untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, 2022). Kondisi ini tentu akan memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan, sehingga menjadi tantangan penting yang harus dikelola dengan bijak oleh manajemen.

Karyawan CV. Tri Terra pada tahun 2023 sejumlah 65 orang dan pada tahun 2024 sejumlah 50 orang yang terdiri dari empat orang karyawan administrasi dan sisanya karyawan produksi. Perusahaan ini memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi sehingga membuat manajemen CV. Tri Terra sulit untuk mengejar proses produksi dan pengiriman sesuai *deadline*. Berikut ini data turnover intention CV Tri Terra.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Keluar CV. Tri Terra 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase
Januari	2	3.08%
Februari	4	6.15%
Maret	3	4.62%
April	3	4.62%
Mei	2	3.08%
Juni	8	12.31%
Juli	5	7.69%
Agustus	2	3.08%
September	2	3.08%
Oktober	4	6.15%
November	7	10.77%
Desember	4	6.15%
Jumlah	46	70.77%
Rata-Rata	3.83	5.90%

Sumber: Data Hrd CV. Tri Terra, 2025

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan keluar CV. Tri Terra pada tahun 2024 menjelaskan tingginya angka karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan tingginya turnover intention karyawan CV. Tri Terra. Proporsi tertinggi terjadi di bulan Juni. Karyawan yang keluar sebanyak 8 orang (12,31%). Menurut informasi dari karyawan administrasi, karyawan yang keluar kerja didominasi oleh karyawan produksi, beberapa hal yang diindikasikan menyebabkan keluarnya karyawan antara lain gaji harian yang sedikit mengingat perusahaan tersebut memperkerjakan minimal lulusan SMP, kemudian beban kerja yang tinggi mulai dari tiap bagian seperti bagian *cutting*, *hot press*, *logistik*, *delivery* serta lingkungan yang kurang nyaman karena bagian produksi triplek sudah pasti kurang sehat (banyak debu) yang dapat membahayakan kesehatan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil studi (Rahayu, 2024) memperlihatkan bahwasanya variabel kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan motivasi karyawan. Apabila karyawan menilai kompensasi yang diterima, baik berupa manfaat finansial maupun non-finansial, sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan, maka hal tersebut cenderung mendorong peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa tidak memadai, hal tersebut mampu menurunkan semangat serta komitmen didalam bekerja. Kompensasi mampu memengaruhi motivasi karyawan secara signifikan dan positif, kompensasi sendiri merupakan faktor terpenting yang memberikan dampak besar terhadap motivasi karyawan, sebab kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian karyawan (Fauzan, 2022). Sehingga ketika ada ketidaksesuaian kompensasi maka karyawan akan merasa kecewa sehingga berdampak pada berkurangnya loyalitas dan motivasi kerja. Dari penjelasan diatas, maka hipotesa didalam studi ini yakni:

H1: Kompensasi mampu memengaruhi motivasi secara positif.

Pengaruh Stress kerja terhadap Motivasi

Studi yang dilaksanakan (H & Mulyani, 2025) menunjukkan bahwasanya variabel tingkat stres memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan motivasi karyawan. Dalam situasi tertentu, tekanan kerja justru dapat mendorong individu untuk bekerja lebih fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, selama stres tersebut masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan. Artinya, stres kerja tidak selalu berdampak negatif, namun bisa menjadi pemicu munculnya dorongan untuk berprestasi. Stres kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan negatif pada motivasi karyawan (Sugiarto & Nanda, 2020). Tingginya tingkat stres secara linier akan menurunkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan stres kerja yaitu adanya tekanan dari atasan untuk mencapai hasil kerja secara optimal, dimana jika hal tersebut berlangsung secara berkepanjangan maka akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa terbebani, kehilangan semangat, bahkan berpotensi mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang aman, minimnya support sistem antar teman kerja atau atasan dan beban kerja yang berlebih turut memperparah tingkat stres yang dialami. Dari penjelasan diatas, maka hipotesa didalam studi ini yakni:

H2: Stres kerja mampu memengaruhi motivasi secara negatif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Studi yang dilaksanakan (Matualaga et al., 2024) memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja mampu memengaruhi tingkat motivasi karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara psikologis maupun fisik bisa mendorong semangat kerja karyawan dan mengoptimalkan motivasi mereka. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak kondusif seperti suasana yang penuh tekanan, hubungan kerja tidak harmonis, dan fasilitas yang kurang memadai dapat melemahkan motivasi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh (Amalia, 2021) melalui penelitiannya yang menyebutkan bahwasanya lingkungan kerja mampu memengaruhi motivasi secara signifikan & positif. Sehingga diartikan semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja yang muncul juga akan semakin tinggi. lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat, membangun rasa nyaman serta membuat karyawan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membangun motivasi internal karyawan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis didalam studi ini yakni:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Studi sebelumnya (Saputra et al., 2022) serta studi (Madison & Hawari, 2023) menemukan

bahwa antara variabel kompensasi dan turnover intention terdapat hubungan yang negatif. Hal ini berarti, apabila karyawan menilai kompensasi yang diterima adil, layak, dan memuaskan, maka karyawan cenderung tidak akan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan yang telah dimilikinya. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak setara dengan beban pekerjaan yang diemban, maka akan makin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk mempertimbangan keluar dari pekerjaannya. Hal yang sama dinyatakan didalam penelitian yang dilaksanakan oleh (Sandy, 2019) bahwasanya kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang memadai, maka dapat menurunkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, kesesuaian pemberian kompensasi akan mampu menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *resign* serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

H4: Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Stress kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan studi yang dilaksanakan (Widjanarko et al., 2022) memperlihatkan bahwasanya stress kerja mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif. Temuan ini relevan terhadap studi (Pratiwi & Indarto, 2023), (Basori et al., 2023) yang memperlihatkan jika stres kerja merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi *turnover intention*.

Menurut (Marcella & Ie, 2022) stres kerja mampu memengaruhi turnover intention secara positif & signifikan. Temuan ini menjelaskan adanya hubungan sebanding antara tingkat stres dan turnover intention, dimana semakin besar tingkat stres dari karyawan maka kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya juga akan semakin besar. Sebaliknya, ketika tingkat stres kerja dapat ditekan, maka kecenderungan karyawan untuk melakukan turnover juga akan semakin rendah. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi faktor penting bagi organisasi dalam mempertahankan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesa didalam penelitian ini yaitu:

H5: Stress kerja mampu memengaruhi *turnover intention* secara positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dalam teori pembelajaran sosial Bandura, terdapat penjelasan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi perilaku individu. Perilaku individu ini diwujudkan dalam segala hal termasuk. Lingkungan yang baik akan mempengaruhi kinerja individu yang kurang baik menjadi baik seperti domino efek. Lingkungan kerja nyaman dan hubungan harmonis antara rekan maupun atas akan menambah fokus kerja sehingga kinerja individu dapat meningkat. Sebagaimana hasil penelitian (Erwinda Hesti Pertiwi et al., 2024) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*.

Kenyamanan dari lingkungan kerja akan membuat setiap karyawan merasa aman dan mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika seseorang merasa senang dengan lingkungan kerja, maka ia akan lebih betah, bersemangat, dan dapat memanfaatkan waktunya secara produktif. Sebaliknya jika lingkungan kerja dari individu tersebut kurang mendukung maka akan mengurangi tingkat semangat dan kinerja dari karyawan tersebut. lingkungan kerja yang baik tercermin dari kondisi yang bersih, aman, terang, tenang, serta bebas dari gangguan yang dapat menghambat aktivitas. Dengan suasana kerja yang kondusif, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki energi positif dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan lingkungan yang kurang nyaman cenderung menimbulkan dampak negatif terhadap keberlangsungan kinerja mereka. Sebagaimana hasil penelitian (Kristin et al., 2022) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara negatif signifikan. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesa didalam penelitian ini yaitu:

H6: Lingkungan Kerja mampu memengaruhi *turnover intention* secara negatif.

Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention*

(Stefanya & Winarto, 2024) mengemukakan adanya hubungan yang negatif antara motivasi dengan *turnover intention*. Semakin tinggi motivasi dapat menurunkan minat karyawan untuk berpindah. Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh (Rustiawan, 2023) motivasi terbukti memiliki hubungan erat dengan tingkat turnover intention. Hasil dari studi memperlihatkan bahwasanya motivasi karyawan mampu memengaruhi turnover intention secara signifikan & negatif. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja dari karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi juga akan semakin rendah. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas, antusias didalam menjalankan pekerjaan, serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat memicu perasaan tidak puas, menurunkan loyalitas, dan pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu strategi penting dalam mengurangi tingkat turnover intention di dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesa didalam penelitian ini yaitu:

H7 : Motivasi mampu memengaruhi *turnover intention* secara negatif.

METODE

Studi ini memakai pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data secara objektif dan terukur. Objek yang menjadi fokus penelitian adalah perusahaan CV. Tri Terra Kendal. Data primer didapatkan peneliti secara langsung dengan bantuan instrumen kuesioner. Teknik penentuan sampel yang dipakai yakni *purposive sampling* dengan didasarkan pada kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian. Melalui pendekatan ini, diperoleh total 50 responden yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan. Proses olah data serta analisa data dilaksanakan menggunakan metode statistik dengan *software* SmartPLS, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Responden

Deskripsi atau karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yang meliputi: jenis kelamin responden dan tingkat pendidikan responden. Deskripsi responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan berjumlah 39 orang sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 11 orang. Berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat jika pendidikan terakhir SMA berjumlah 46 orang sementara sarjana berjumlah 4 orang.

Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2
Faktor Analisis *Convergent Validity*

Indikator	Loading Factor	Indikator	Loading Factor
KO1	0.730	LK5	0.740
KO2	0.647	LK6	0.614
KO3	0.801	LK7	0.725
KO4	0.755	MO1	0.881
SK1	0.527	MO2	0.734
SK2	0.543	MO3	0.684
SK3	0.750	MO4	0.824
SK4	0.770	TI1	0.638
SK5	0.894	TI2	0.792
LK1	0.652	TI3	0.798
LK2	0.566	TI4	0.788
LK3	0.804	TI5	0.743
LK4	0.741	TI6	0.665
		TI7	0.752

Sumber: Data Primer di olah, 2025

Hasil pengujian validitas pada tabel 2 memperlihatkan bahwasanya pertanyaan variabel kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja serta turnover intention ialah valid. Hal tersebut terbukti dengan adanya nilai loading faktor diatas 0,50 yang berarti bahwasanya indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara akurat sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

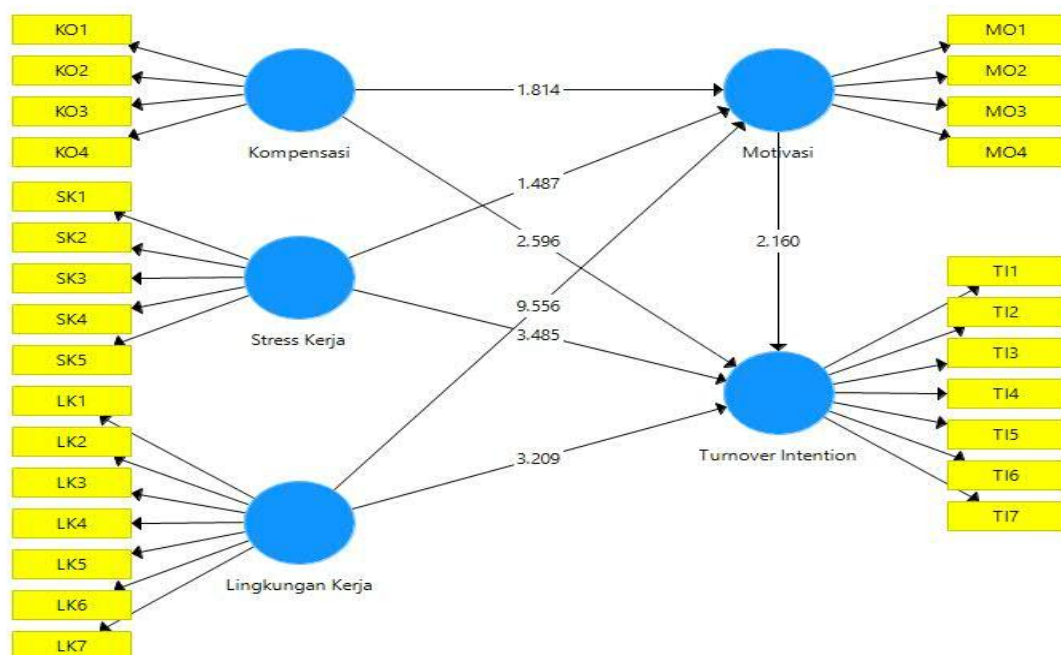
Variabel	Nilai α	α Standar	Keterangan
Kompensasi	0,720	0,6	Realabel
Lingkungan Kerja	0,822	0,6	Realabel
Motivasi	0,787	0,6	Realabel
Stress Kerja	0,759	0,6	Realabel
<i>Turnover Intention</i>	0,863	0,6	Realabel

Sumber: Data Primer di olah, 2025

Uji reliabilitas dilaksanakan guna mengevaluasi seberapa jauh suatu instrumen dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data yang stabil atau konsisten. Dalam studi ini metode yang dipergunakan untuk mengukur reliabilitas ialah Alpha Cronbach. Hasil pengujian pada tabel 3 memperlihatkan bahwasanya variabel yang dipergunakan dalam penelitian sudah memenuhi seluruh kriteria reliabel, sehingga layak digunakan dalam proses pengambilan data. Semakin tinggi tingkat reliabilitas sebuah instrumen, maka semakin dapat dipercaya hasil pengukuran yang dihasilkan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien yang melebihi angka 0,6, yang menjadi batas minimal untuk menyatakan bahwa suatu instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai.

Pengujian Hipotesis

Analisa berikutnya yaitu uji hipotesis, dimana analisa ini dilaksanakan dengan membandingkan antara nilai T-tabel dan T-statistic yang didapatkan melalui hasil *bootstrapping* didalam PLS. apabila nilai T-statistic > T-tabel (1,96) dengan nilai sig. 0,05 (5%) maka hipotesa dapat diterima (terdukung). Hasil uji hipotesa bisa diketahui melalui tabel dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Pengujian PLS Bootsrap

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

	OSE	t-Stat	P Value	Hasil Hipotesis
Kompensasi → Motivasi	0,117	1,814	0,070	ditolak
Kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,412	2,596	0,010	diterima
Lingkungan Kerja → Motivasi	0,735	9,556	0,000	diterima
Stress Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,394	3,485	0,001	diterima
Lingkungan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,688	3,209	0,001	diterima
Motivasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,512	2,160	0,031	diterima
Stress Kerja → Motivasi	-0,119	1,487	0,138	ditolak

Sumber: Data Primer di olah, 2025

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4, memperlihatkan bahwasanya analisa ini dilaksanakan untuk membandingkan antara nilai T-tabel dengan T-statistic yang didapatkan melalui hasil *bootstrapping* didalam PLS. apabila nilai T-statistic > T-tabel (1,96) dengan nilai sig. 0,05 (5%) maka hipotesis dapat diterima (terdukung) (Ghozali, 2018).

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi berhasil didapat perolehan sebesar 0.177 yang memperlihatkan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,070 > \alpha = 0,05$. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* memperoleh hasil sebesar -0,412 yang memperlihatkan nilai sig. senilai $0,010 < \alpha = 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi memperoleh hasil sebesar 0.735 yang memperlihatkan nilai sig. senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Stres kerja mampu memengaruhi turnover intention dengan nilai sebesar 0,394 yang memperlihatkan nilai sig. sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Lingkungan kerja mampu memengaruhi turnover intention dengan nilai sebanyak -0,688 yang memperlihatkan nilai sig, sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* memperoleh hasil sebesar -0,512 yang memperlihatkan nilai sig, sebesar $0,031 < \alpha = 0,05$. Pengaruh stress kerja terhadap motivasi memperoleh hasil sebesar 0,394 yang memperlihatkan nilai sig, sebesar $0,138 > \alpha = 0,05$.

Uji Mediasi

Tabel 5
Hasil Uji Mediasi

	t-Stat	P Value	Hasil Hipotesis
Kompensasi → Motivasi → <i>Turnover Intention</i>	1,190	0,235	ditolak
Stress Kerja → Motivasi → <i>Turnover Intention</i>	1,042	0,298	ditolak
Lingkungan Kerja → Motivasi → <i>Turnover Intention</i>	2,152	0,032	diterima

Sumber: Data Primer di olah, 2025

Mengacu pada hasil pengujian mediasi pada tabel 5, peran motivasi yang berhasil memediasi hanya terdapat pada hubungan antara *lingkungan kerja terhadap turnover intention* dengan nilai P Value < 0.05 yaitu senilai 0,032. Motivasi dapat menjadi

perantara dalam menguatkan lingkungan kerja dalam menekan *turnover intention* mengingat karyawan yang ada di lingkungan kerja kondusif lebih termotivasi dan berdampak pada menurunnya *Turnover Intention*.

Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang sesuai (kondusif dan aman) cenderung termotivasi untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang juga optimal. Kondisi psikologis yang positif ini kemudian menurunkan dorongan atau niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mampu menciptakan loyalitas karyawan. Dengan begitu, perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja, seperti fasilitas, suasana kerja, budaya organisasi, dan hubungan sosial di tempat kerja, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*. Dengan demikian, investasi dalam perbaikan lingkungan kerja merupakan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

PENUTUP

Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pendekatan yang dapat diterapkan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dengan cara mengevaluasi beberapa aspek penting, seperti kesesuaian kompensasi yang diberikan, pengendalian stres kerja yang ditimbulkan dari beban tugas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun dukungan motivasional bagi karyawan. Berdasarkan temuan didalam penelitian ini, diketahui bahwasanya kompensasi tidak mampu memengaruhi motivasi kerja secara signifikan, namun memengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Sehingga hal tersebut berarti semakin baik kompensasi maka keinginan karyawan untuk resign dari pekerjaannya juga akan semakin rendah. Sementara itu, lingkungan kerja terbukti mampu memengaruhi motivasi secara positif signifikan, menunjukkan bahwasanya suasana kerja yang mendukung bisa mengoptimalkan semangat kerja karyawan. Disisi lain, stress kerja mampu memengaruhi *turnover intention* dengan signifikan, namun tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap motivasi. Penelitian ini juga memperlihatkan jika baik lingkungan kerja ataupun motivasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, November. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/21461>
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Solli Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Fauzan, A. (2022). Pegaaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur.

Jurnal Ilmiah MEA, 6(2), 1860–1880.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. . Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- H, A. D. K., & Mulyani, I. (2025). Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Fresh Graduate. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 5880–5884. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i6.8116>
- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, 2(1). <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/164>
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Matualaga, C., Ruru, J. M., & Palar, N. R. . (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 61.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (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. <https://doi.org/10.35917/cb.v3i2.346>
- Rahayu, K. (2024). Pengaruh Pengungkapan Environment, Social, Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Perbankan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(8), 1031–1042. <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i8.3995>
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintan Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.

<https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>

- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*.
- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 897–902. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i4.1044>
- Sugianto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>
- Wiranti, R., Wulandari, A., Sadat, F., Fauzan, A., & Gunawan, A. W. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance Dan Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Interveningnya Pada Karyawan Bank Swasta. *Jurnall Ekonomi : Journall of Economic*.
- Yalnsens, W., Tecoallu, M., Walhyoedi, S., & Colline, F. (2021). The Effect of Spirituallity on Turnover Intention Medialted by Employee Engagement. *Proceedings of the Ninth Internaltionall Conference on Entrepreneurship Alnd Business Malnalgement*.