

## ABSTRAK

Waisnayanti, Ni Putu Ayu Liana (2026), *Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Emosional dan Kompensasi terhadap Intention to Leave Karyawan di PT Airkon Pratama*. Tesis, S2 Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha

**Kata kunci :** Stres Kerja, Kelelahan Emosional, Kompensasi, *Intention to Leave*

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan, khususnya pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kinerja karyawan. Tingginya tingkat *intention to leave* karyawan menjadi permasalahan serius seperti pada PT Airkon Pratama sebagai perusahaan jasa pemeliharaan dan pengoperasian peralatan AC di Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh stres kerja akibat beban kerja yang tinggi dan jam kerja panjang, kelelahan emosional, serta kompensasi yang dirasakan belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Emosional dan Kompensasi terhadap *Intention to Leave* karyawan di PT Airkon Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Responden Penelitian dipilih dengan *total sampling*. Teknik ini adalah pengambilan responden dari seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Airkon Pratama sebanyak 87 orang. Keseluruhan Populasi ini merupakan pegawai dengan status aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel stress kerja dan kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan. Model menjelaskan 74,6% variasi *intention to leave*. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang efektif guna menekan tingkat *turnover* karyawan.

## **ABSTRACT**

*Waisnayanti, Ni Putu Ayu Liana (2026), "The Influence of Work Stres, Emotional Exhaustion, and Compensation on Employees' Intention to Leave at PT Airkon Pratama". Thesis, Master of Management Study Program, Post-Graduate Program, Universitas Pendidikan Ganesha.*

**Keywords:** *Work Stres, Emotional Exhaustion, and Compensation on Employees', Intention to Leave*

*Human resources play a strategic role in the continuity and success of a company, especially in service companies that highly depend on employee performance. The high level of employee intention to leave has become a serious issue at PT Airkon Pratama, a company engaged in the maintenance and operation of air conditioning equipment at I Gusti Ngurah Rai International Airport. This condition is presumed to be influenced by work stres caused by heavy workloads and long working hours, emotional exhaustion, and compensation perceived as not proportional to job demands.*

*This study aims to analyze the influence of Work Stress, Emotional Exhaustion, Compensation, Intention to Leave at PT Airkon Pratama. This research employs a quantitative approach, with data collection conducted through a survey method using questionnaires. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis. Research respondents were selected using a total sampling technique. This technique involves selecting respondents from the entire population. The population in this study consisted of all active employees at PT Airkon Pratama, totaling 87 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with the multiple linear regression analysis method. The research findings indicate that job stress and emotional exhaustion have a positive and significant effect on employees intention to leave, while compensation has a negative and significant effect. The proposed model explains 74.6% of the variance in employees intention to leave. This study contributes theoretically to the development of human resource management literature and provides practical implications for organizations in formulating effective policies to reduce employee turnover.*