



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT DCBA Jakarta Selatan

Muhammad Tegar Irsyadi
Universitas Teknologi Nusantara, Indonesia

Jl. Raya Pemda Pangkalan II No.66, Kedunghalang, Kec.
Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16158
Email : muhtegarirsyadi@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to examine the effects of leadership style and work stress on turnover intention. A quantitative approach was employed, with the research focusing on a causal, or cause-and-effect, relationship. Data were collected through surveys using questionnaires distributed to participants selected as the study's subjects. Causal research aims to identify the cause-and-effect relationships between variables, specifically the independent and dependent variables. This study utilized a saturated sampling technique, where the entire population—comprising 35 employees—was included in the sample. Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) analysis was conducted using the Smart PLS 3.2.9 software. The study's findings revealed that leadership style directly influences turnover intention, while work stress does not significantly impact turnover intention.*

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, Turnover Intention*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap turnover intention. Berdasarkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal merupakan penelitian dimana memiliki tujuan dalam mengetahui hubungan sebab-akibat diantara kedua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang pegawai dengan menggunakan SEM PLS dibantu dengan alat Smart PLS 3.2.9. Setelah diperoleh hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hubungan pengaruh langsung yaitu gaya kepemimpinan mempengaruhi turnover intention, namun stres kerja tidak mempengaruhi turnover intention.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Turnover Intention

1. LATAR BELAKANG

Perubahan dinamika dunia kerja saat ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah tingginya tingkat turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dimana turnover intention terjadi sebelum karyawan memutuskan untuk turnover atau mengajukan resign. Fenomena ini tentu perlu menjadi perhatian penting bagi manajemen perusahaan.

Dikarenakan angka daripada tingkat turnover yang tingkatnya diatas dari angka 10% masuk ke klasifikasi turnover yang besar (Utama & Putra, 2018). Baruno (2023) juga menyampaikan bahwasanya angka daripada turnover yang terlalu besar akan menghasilkan tidak terencananya kondisi keuangan perusahaan terutama pengalokasian biaya operasional untuk penerimaan karyawan, dan biaya penyesuaian lagi pada karyawan barunya saat bekerja.

Motivasi utama dalam melakukan penelitian ini adalah tingginya tingkat turnover di PT. DCBA yang dimana PT DCBA ini adalah salah satu perusahaan di Jakarta dimana perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengelolaan produktivitas karyawan di perusahaan klien-kliennya, namun PT DCBA itu sendiri malah mengalami turnover karyawan yang dapat dikatakan besar, fenomena keluar dan masuknya karyawan dalam waktu singkat dimana hal ini menjadi masalah tersendiri untuk perusahaan tersebut.

Berbagai faktor dapat memengaruhi turnover intention, namun dalam hal ini yang terjadi di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan tingkat stres kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan.

Terkait variabel tersebut terdapat beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yosua et al (2023) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Turnover Intention, namun disatu sisi penelitian dari Amelia et al (2023) memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh kepada Turnover Intention. Kemudian terdapat juga penelitian oleh Sakti et al (2024) bahwa Stres Kerja berpengaruh kepada Turnover Intention, namun disatu sisi terdapat penelitian dari Irene (2022) yang menemukan Stres Kerja tidak berpengaruh kepada Turnover Intention.

Maka dari itu semua melalui penelitian ini perlu diuji apakah Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja memiliki pengaruh ke Turnover Intention di PT DCBA.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan segala hal terkait sumber daya manusia merupakan proses yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia (Setiyarti et al, 2023). Bagian yang direncanakan perusahaan dan implementasinya agar efektif dilakukan oleh manusia, sehingga manajemen daripada pengelolaan sumber daya manusia itu penting, untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Setiap karyawan memiliki potensi yang unik, dan melalui pengelolaan yang baik, potensi ini bisa dimaksimalkan agar mereka berkontribusi lebih signifikan sebagai bagian dari makhluk sosial, selain itu, karyawan membawa kemampuan berpikir dan daya fisik yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan keturunan. Mereka bekerja didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai rasa puas dalam hidupnya yang membedakan

sumber daya manusia dari aset lainnya adalah keberadaan akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Setiap individu punya peranan penting, mulai dari mengembangkan diri hingga memberikan dampak positif yang meningkatkan kesejahteraan lingkungan sosialnya secara berkelanjutan (Febrian et al, 2022)

Beberapa tujuan manajemen SDM diantaranya bagaimana membuat perusahaan menjadi efektif, melengkapi keperluan perusahaan, menjawab kebutuhan konsumen, serta mendukung cita-cita dari karyawan itu sendiri (Diwyarthi & Prawira, 2024). Berlian & Efnita (2024) mengatakan apabila ada kesalahan di pengelolaan manajemen SDM akan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi, ditambah karyawan tersebut berencana meninggalkan organisasi dimana hal tersebut adalah turnover intention.

Turnover Intention

Turnover merupakan pengunduran dirinya karyawan dari tempat bekerja dengan kata lain berpindah kerja ke kerja yang lain, secara sukarela, lain halnya turnover intention berarti sebagai kemauan karyawan guna berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela, dengan kata lain pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Yücel, 2021)

Ardianto & Bukhori (2021) mengatakan keinginan untuk berpindah kerja adalah wujud niat seorang karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini. Turnover intention ini dapat berupa keinginan, niat, atau harapan untuk keluar dari perusahaan guna mencari pekerjaan di tempat lain atau menjalani profesi yang berbeda.

Turnover adalah situasi dimana munculnya ketidakniatan bekerja lagi di organisasinya saat ini dan kemungkinan besar pekerja hendak berpindah dari organisasi karena adanya pilihan lain yang lebih baik (Suganda et al, 2023). Thin et al (2022) menyampaikan bahwa baik atas niatan pekerja itu sendiri ataupun tanpa niatan pekerja itu sendiri dimana menuju kepada berputarnya tingkat rekrutmen dan keluar, turnover intention tersebut akan berdampak kepada keuangan perusahaan yang tidak terkendali dan juga kualitas kerja yang berkurang.

Mobley (2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator dari turnover intention diantaranya mencari informasi, mempertimbangkan berbagai informasi, mengirim lamaran, mengikuti tes, selalu mengeluh tidak betah di perusahaan, merasa tidak puas atas berbagai kebijakan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Metode atasan dalam memimpin serta mempengaruhi dan mengontrol orang-orang dibawahnya merupakan gaya kepemimpinan (Suganda et al, 2023). Kemudian dari Suhakim & Badriyanto (2021) berpendapat bahwa metode atasan dalam memimpin serta mempengaruhi

dan mengontrol orang-orang dibawahnya merupakan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendidik, membimbing, dan memotivasi, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja, seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan lingkungan yang ada. Jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan tepat, hal ini akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan dan individu, namun, jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak sesuai dengan kondisi atau situasi saat ini, hal tersebut justru dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan baik individu maupun perusahaan.

Perilaku karyawan dapat menjadi indikator adanya niat untuk berpindah kerja atau turnover intention. Salah satu perilaku yang menunjukkan hal ini adalah meningkatnya keluhan yang disampaikan karyawan kepada atasannya (Sind et al, 2023). Karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan cenderung menyampaikan keluhan terkait kebijakan perusahaan atau keputusan yang diambil oleh pimpinan (Kurnia et al, 2024).

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Mardiani et al (2023) yaitu Otokratis, Laissez-faire, Demokratis, namun hal tersebut masih perlu disesuaikan dengan kondisi bawahannya. Menurut Diwyarthi dan Patria (2024) terdapat indikator gaya kepemimpinan yaitu arahan, dukungan, penghargaan, sikap adil, pengawasan ketat, dan komunikasi terbuka. Hasil penelitian dari Diwyarthi dan Patria (2024) dan juga Yosua et al (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Stress Kerja

Robbins (2017) “stres kerja adalah situasi dinamis di mana seseorang berhadapan dengan kesempatan, hambatan, atau permintaan yang dianggap penting, tetapi hasilnya dipandang sebagai tidak pasti atau penting”. Stress kerja kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terganggu fokusnya, serta tertunda dimana karyawan juga menghindari pekerjaan tersebut (Hakman et al., 2021).

Adapun untuk penyebab stress kerja menurut (Maria et al, 2022) yaitu aspek Individu, misalnya kepribadian, lalu aspek lingkungan kerja seperti kondisi lingkungan kerjanya, kemudian aspek organisasi semacam budaya kerja, budaya organisasinya dan lainnya. Dampak stress kerja yaitu saat karyawan menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa kewalahan dan sulit mengatasi tekanan yang dihadapi. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat memicu ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan mendorong

karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Menurut Prawita & Suartina (2022) menyatakan bahwa terdapat enam indikator stres kerja yaitu yang pertama kebingungan peran, kedua konflik peran, ketiga ketersediaan waktu, keempat yaitu kelebihan beban peran, kelima pengembangan karir, keenam tanggung jawab. Hasil penelitian dari Sakti (2024) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Perencanaan yang terstruktur untuk menemukan solusi atas masalah penelitian disebut sebagai desain penelitian (Sugiyono, 2019). Pelaksanaan daripada penelitian ini yaitu di tanggal 4-6 November 2024 di PT DCBA Jakarta, dimana dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang berfokus pada hubungan sebab-akibat. Data dikumpulkan melalui survei dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Penelitian kausal bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan instrumen kuesioner, dengan populasi sebanyak 35 responden dan sampel yang bersifat sampel jenuh artinya seluruh populasi dinyatakan sebagai sampel penelitian. Adapun untuk alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modelling dengan Partial Least Square (SEM PLS).

Uji Outer Model

Uji Validitas

Uji Validitas dilalui oleh dua tahap yaitu convergent validity berdasarkan nilai loading factor masing-masing konstruk, kemudian selanjutnya adalah tahap discriminant validity berdasarkan perbandingan

Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen)

Dalam tahap ini dilakukan proses identifikasi bahwa unobserved variable bisa diukur melalui penggunaan masing-masing konstruk observed variable dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau disebut analisis faktor. Suatu indikator mempunyai validitas tinggi jika nilai loading factor diatas 0,70.

Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali dan Latan 2015).

Uji Reliabilitas

Uji ini diukur melalui 2 jenis ukuran untuk proses evaluasi reliabilitas konstruk laten yaitu Composite Reliability dalam tahap ini konstruk dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability lebih dari 0,70 kemudian Cronbach's Alpha dimana dalam tahap ini konstruk dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha diatas 0,7.

Uji Inner Model (Uji Evaluasi Model Struktural)

Inner model dapat dilihat dari nilai R-Squares, Q2 predictive relevance, Goodness of Fit Index (GoF) dimana tahap selanjutnya menilai tingkat signifikansi antar konstruk yang ditunjukkan oleh path coefficient (Ghozali dan Latan, 2015)

Nilai R-squares

Ketika R-squares berubah, maka hal itu dapat menandakan adanya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, apakah memiliki pengaruh yang substantive, dimana R-squares bernilai 0.75 dikatakan kuat, bernilai 0.50 dikatakan moderate, dan bernilai 0.25 dikatakan lemah, dalam tahap ini variabel laten endogen adalah kekuatan dari prediksi model struktural.

Nilai Q2 predictive relevance

Nilai Q2 predictive relevance ini juga biasa disebut predictive sample reuse, dimana saat nilai $Q2 > 0$ berarti model memiliki predictive relevance, sementara saat nilai $Q2 < 0$ menandakan model kurang memiliki predictive relevance.

Nilai GoF (Goodness of Fit Index)

Nilai ini digunakan untuk evaluasi model struktural dan model pengukuran, selain itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model, dimana perhitungan dimulai dari akar kuadrat dari nilai AVE (average communality index) beserta average R-squares:

$$\text{GoF Index} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

Dapat dikatakan fit ataupun tidaknya model ketika nilai GoF 0.10 = kecil, nilai GoF 0.25 = medium, nilai GoF 0.36 = besar.

Kemudian juga dapat dilihat melalui nilai SRMR Model dinyatakan *perfect fit* jika SRMR model <0,08 dan model dinyatakan *fit* jika nilai SRMR model antara 0,08 – 0,10.

Uji Hipotesis

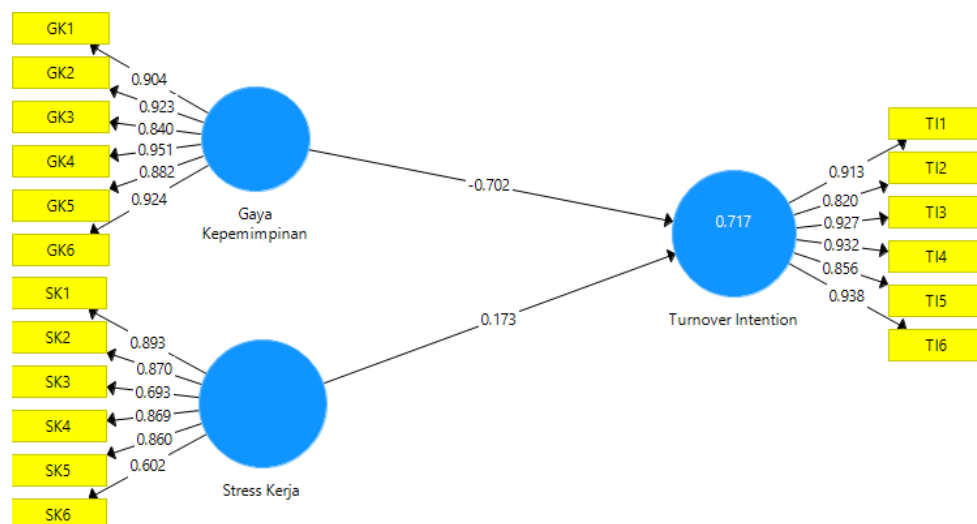
Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dalam mengetahui apakah antar variabel terdapat pengaruh dengan proses bootstrapping. Nilai dalam output Path Coefficient adalah yang diperhatikan saat dilakukan pengujian model struktural, dalam mengetahui apakah adanya pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen atau tidak dari nilai P-Value. Kemudian dalam mengetahui tingkat signifikansi diukur dari t-statistik, dimana besar atau tidaknya pengaruh variabel eksogen kepada variabel endogen didapat dari nilai original sample.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*), Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dan Uji Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*).

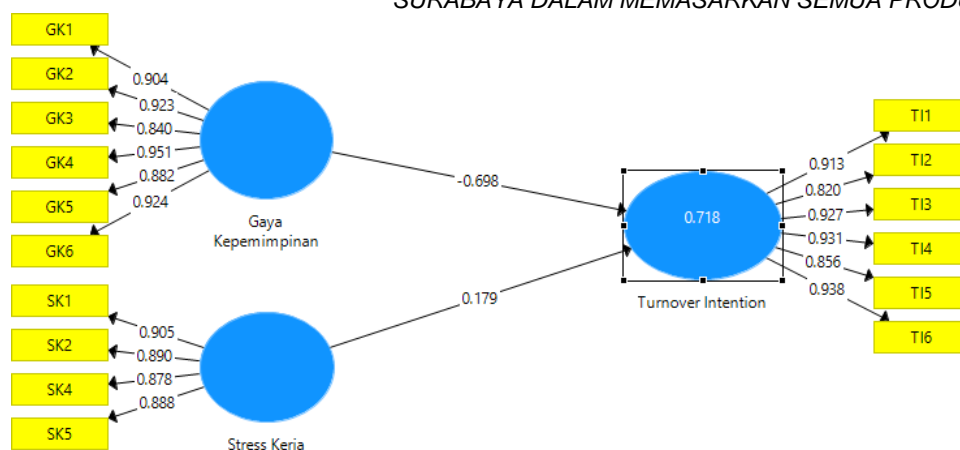
Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Outer Loading Awal

Dari data hasil loading factor diawal melalui gambar 1. diatas terlihat bahwa ada 35 data menunjukkan angka convergent validity di bawah 0,70 yang menjadikan pertanyaan tersebut harus dieliminasi diantaranya SK3 dan SK6.

STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA



Gambar 2. Outer Loading Akhir

Gambar 2. hasil loading factor akhir menunjukkan indikator-indikator yang bisa dilanjutkan untuk diolah datanya kepada tahap-tahap selanjutnya karena memiliki nilai diatas 0,7 dimana seluruh variabel yang tersisa dalam model valid dalam mengukurnya. Berikut di bawah ini adalah tabel 1. hasil loading factor akhir yang memiliki nilai di atas 0,7:

Tabel 1. Outer Loading Akhir

	Gaya Kepemimpinan	Stress Kerja	Turnover Intention
GK1	0,904		
GK2	0,923		
GK3	0,840		
GK4	0,951		
GK5	0,882		
GK6	0,924		
SK1		0,905	
SK2		0,890	
SK4		0,878	
SK5		0,888	
TI1			0,913
TI2			0,820
TI3			0,927
TI4			0,931
TI5			0,856
TI6			0,938

Berdasarkan tabel di atas terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai di atas 0,7 yaitu GK1, GK2, GK3, GK4, GK5, GK6, SK1, SK2, SK4, SK5, TI1, TI2, TI3, TI4, TI5, TI6 setelah hasil loading factor juga dapat dilihat dari hasil AVE di bawah ini.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,818
Stress Kerja	0,792
Turnover Intention	0,808

Hasil penilaian terhadap nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah valid dan memiliki $AVE > 0,5$ yang berarti bahwa dari sisi nilai loading factor dan AVE, seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang dipersyaratkan.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Validitas Diskriminan Menurut Uji Fornell Larcker

	Gaya Kepemimpinan	Stress Kerja	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan	0,905		
Stress Kerja	-0,797	0,890	
Turnover Intention	-0,841	0,735	0,899

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai akar kuadrat AVE seluruh konstruk selalu melebihi koefisien korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model PLS ini telah memenuhi validitas diskriminan yang dipersyaratkan.

Selain dengan menggunakan metode *Fornell Larcker*, validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstruknya, indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan jika *cross loading* indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk lainnya.

Tabel 4. Validitas Diskriminan Menurut Nilai Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan	Stress Kerja	Turnover Intention
GK1	0,904	-0,734	-0,746
GK2	0,923	-0,671	-0,762
GK3	0,840	-0,695	-0,739
GK4	0,951	-0,754	-0,806
GK5	0,882	-0,696	-0,758

STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III
SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA

GK6	0,924	-0,776	-0,748
SK1	-0,705	0,905	0,700
SK2	-0,701	0,890	0,557
SK4	-0,749	0,878	0,729
SK5	-0,676	0,888	0,601
TI1	-0,731	0,612	0,913
TI2	-0,772	0,567	0,820
TI3	-0,751	0,657	0,927
TI4	-0,765	0,699	0,931
TI5	-0,650	0,661	0,856
TI6	-0,844	0,756	0,938

Dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki indikator tertinggi pada konstraknya bukan pada konstruk lain sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas deskriminan.

Selain dengan menggunakan uji *Fornell Larcker* dan *cross loading*, validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai HTMT (*Heterotrait- Monotrait Ratio*) antar konstruk. HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Metode ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler et al, 2015). Dalam penngujian ini, konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas diskriminan jika nilai HTMT antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tidak melebihi 0,9.

Tabel 5. Validitas Diskriminan Menurut Nilai HTMT

	Gaya Kepemimpinan	Stress Kerja	Turnover Intention
Gaya Kepemimpinan			
Stress Kerja	0,851		
Turnover Intention	0,878	0,777	

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas, nilai HTMT antar konstruk tidak ada yang melebihi 0,9 yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang disyaratkan. **Berdasarkan hasil ketiga metode pengujian validitas deskriminan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan.**

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,955	0,956	0,964
Stress Kerja	0,913	0,922	0,938
Turnover Intention	0,952	0,955	0,962

Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Uji Model Pengukuran (Inner Model)

Penilaian *Goodness of Fit model*

Goodness of fit model PLS dapat dilihat dari nilai R Square, Q Square model dan SRMR.

Tabel 7. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intention	0,718	0,700

Hasil menunjukkan R square TI sebesar 0,718 dimana berada pada nilai R Square > 0,67 artinya menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen.

Tabel 8. Q Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	
Stress Kerja	
Turnover Intention	0,565

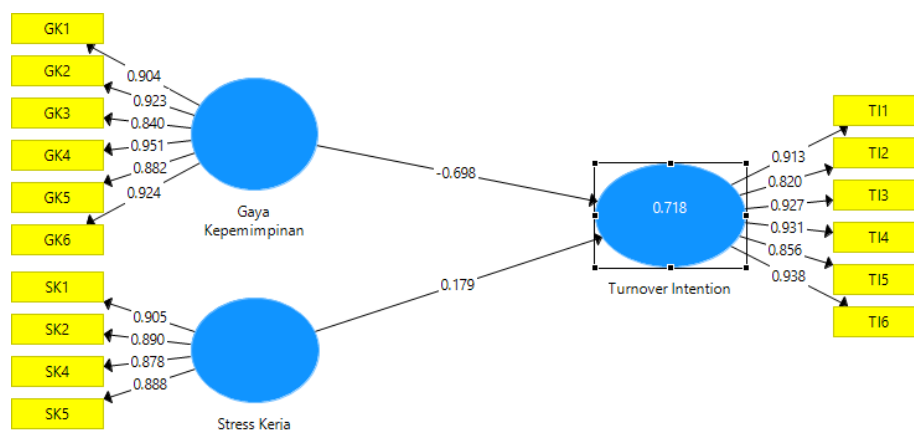
Hasil menunjukkan Q Square turnover intention dan kepuasan kerja berada pada 0,565 dimana berada pada kategori besar yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik apabila berada di atas > 0,35.

Tabel 9. SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,064	0,064

Model dinyatakan *perfect fit* jika SRMR model <0,08, dari hasil menunjukkan nilai SRMR model sebesar 0,064 berada pada kategori *perfect fit*, karena berada pada nilai di bawah 0,08.

Uji Bootstrapping



Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 500 sampel, diperoleh hasil pengujian pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan > Turnover Intention	-0,698	-0,683	0,141	4,946	0,000
Stress Kerja -> Turnover Intention	0,179	0,208	0,146	1,223	0,222

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Gaya Kepemimpinan (GK) □ Turnover Intention (TI)

Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (TI) ditunjukkan dengan sig. = 0.000

<0,05, t statistic lebih besar dari t tabel dimana $4,946 > 2,042$ (df= n- k = 32, dengan 0,05%, two tail), ditambah koefisien jalur negatif Original Sample sebesar -0,698, artinya bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (GK) maka semakin rendah Turnover Intention (TI), demikian sebaliknya semakin rendah Gaya Kepemimpinan (GK) maka semakin rendah Turnover Intention (TI).

b) Stres Kerja (SK) □ Turnover Intention (TI)

Stres Kerja (SK) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention (TI) ditunjukkan dengan sig. = 0.222 yang dimana lebih dari batas 0,05, dimana t statistik pun juga lebih kecil dari t tabel $1,223 > 2,042$ (df= n-k = 32, dengan 0,05%, two tail) dan

koefisien jalur positif sebesar 0,179, artinya bahwa Stres Kerja (SK) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention (TI).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan kepada Turnover Intention artinya semakin tinggi dan semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin turun tingkat keinginan karyawan untuk keluar, walaupun dalam hal ini Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan kepada Turnover Intention di perusahaan tersebut, akan tetapi Gaya Kepemimpinan perlu menjadi perhatian khusus, terutama dalam hal ini bisa dilihat dari angka uji bootstrapping dimana GK4 merupakan angka tertinggi dari Gaya Kepemimpinan, GK4 mewakili “sikap adil” yang dilakukan Gaya Kepemimpinan kepada bawahannya dimana hal ini perlu menjadi evaluasi dari Gaya Kepemimpinan.

Dikarenakan adanya keterbatasan dimana penelitian ini masih dalam tahap mendeteksi penyebab yang ada, maka saran bagi perusahaan dan juga bagi penelitian selanjutnya adalah melanjutkan penelitian ini untuk memperdalam penelitian terkait “sikap adil” yang dilakukan dari Gaya Kepemimpinan kepada bawahannya di perusahaan tersebut, agar menurunkan angka turnover Intention yang terjadi dan operasional perusahaan bisa berjalan efektif dan efisien.

6. DAFTAR REFERENSI

- Amelia, A., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2023). The influence of leadership style and work stress on employee turnover at PT Cahaya Putra Persada. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 459–469. <https://doi.org/10.55583/invest.v4i2.596>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover intentions: Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- B. A., & Kittisopee, T. (2022). A systematic review on pharmacists' turnover and turnover intention. *Research in Social & Administrative Pharmacy*, 18(11), 3884–3894.
- Baruno, D. S. (2023). Pengaruh knowledge, psychological empowerment, dan work experience terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UMKM Batik Tulis “IDA” di Desa Klampar Kecamatan Propo Kabupaten Pamekasan.
- Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). Hubungan stres kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 4058–4067. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13554>
- Diwyartha, N. D. M. S., & Patria, A. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan Hotel GI di Denpasar Bali. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 160–165. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4435>

- Diwyarthi, N. D. M. S., & Prawira, K. D. (2024). The impact of workload and job insecurity toward employee work stress due to COVID-19 pandemic. *Multidisciplinary Journal of Education, Economic and Culture*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i1.170>
- Febrian, M., Rickot, C., & Nofiyansyah, V. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap turnover karyawan mahasiswa/mahasiswi di daerah Pamulang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 557–564. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1146>
- Gaan, N., & Shin, Y. (2023). Generation Z software employees' turnover intention.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. BP Undip.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien COVID-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Irene, N. S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di lingkungan kerja. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 445–460. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i2.3759>
- Kurnia Harahap, M. A., et al. (2024). The effect of employee competence and organizational culture on competitive advantage in the tourism industry in Bali. *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(3), 622–629. <https://doi.org/10.58812/wsisc.v2i03.741>
- Mardiani, E., Arisanti, I., Wardhani, D., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). The influence of strategic planning and analytical maturity on organizational performance in implementing business intelligence in Indonesia. *The Eastasouth Journal of Information System and Computer Science*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.58812/esiscs.v1i02.180>
- Maria, A. D., Yulianto, H., Palupiningtyas, D., & Usodo, H. (2022). Relationship between transformational leadership, proactive personality, creative self-efficacy and employee creativity at food processing SMEs in Indonesia. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(3), 257–274.
- Mobley, W. H. (2016). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. (Nurul Imam, Trans.). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Paparang, Y. C., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. *Productivity*, 300–310.
- Prawita, N. P., & Suartina, W. I. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 104–110.
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555–583.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., & Zabidi, I. (2024). The influence of leadership style, job stress, and job satisfaction on employee turnover intention level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 224–230.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., & Wijayanthi, I. A. T. (2023). Turnover intention di antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stres kerja. *Journal of Geometry*.
- Sind, S. K. M., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 417–426. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5792>
- Suganda, H., Sutrisno, & Setyorini, N. (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.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (29th ed.). Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
- Thin, S. M., Chongmelaxme, B., Watcharadamrongkun, S., Kanjanarach, T., & Sorofman. (2024). Fenomena turnover intention pada generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: The mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci11030081>