

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Moehamad Satibi¹⁾, Wulan Retnowati²

¹Jurusan Ilmu Komunikasi, Universitas Bina Bangsa
stb.sindonews@gmail.com

²Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
naulsmart@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT WSCR. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga diperoleh dengan jumlah 64 pegawai. Analisis data menggunakan alat IBM SPSS Statistic 25.. Hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (2) Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (3) Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (4) kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Stres Kerja dan *Turnover*.

Abstract

This study aims to determine how the influence of leadership, organizational culture and work stress on turnover intention at PT WSCR. The data collected is primary data in the form of questionnaires and interview results, as well as secondary data in the form of employee data and other documents using quantitative methods. The sampling method used in this study used a saturated sample in order to obtain a total of 64 employees. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test and hypothesis test.

The results of this research are (1) leadership has a negative and significant effect on turnover intention (2) Organizational culture has a negative and significant influence on turnover intention (3) Job stress has a positive and significant influence on turnover intention (4) leadership, organizational culture and Work stress equally influences the turnover

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Work Stress and Turnover Intention

A. PENDAHULUAN

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015, dalam Fatimah, 2018)) Fenomena *turnover intention* sering terjadi pada organisasi. dimana karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Senen, 2017; Yenitasari & Utami, 2020). Menurut beberapa hasil penelitian, fenomena *turnover intention* ini muncul karena disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi faktor yang vital dalam suatu organisasi, dan memainkan peranan penting di dalam organisasi. Melalui kepemimpinan dan adanya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai akan dapat menggerakkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rambi et al., 2020). Sedangkan menurut Sutrisno (2011, 213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah). Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi. Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan bersemangat bekerja sehingga kinerja akan semakin meningkat dan kepemimpinan yang tidak baik akan membuat karyawan tidak nyaman dan cenderung menurunkan minat kerja sehingga kinerja menurun dan

akibatnya akan membuat karyawan memutuskan untuk pindah atau keluar (Nurdiansyah & Saluy, 2021; Priowidodo, 2019; Rambli et al., 2020)

Faktor selanjutnya adalah budaya kerja. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Ini dijadikan eksplisit bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem dari makna bersama (*share*). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins & Coulter, 2012 dalam Yuliani, 2019: 56). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi. Setiap organisasi memiliki budaya masing-masing yang berbeda antara satu sama lainnya. Budaya organisasi akan selalu ada selama organisasi itu ada. Budaya merupakan jiwa dari organisasi yang merupakan keyakinan dan nilai-nilai, dan bagaimana semua hal tersebut dimanifestasikan (Khalid & Zyllanrova, 2022). Budaya organisasi merupakan pengetahuan sosial bersama dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi (Alyani, 2020). Budaya organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dari para karyawan (Khalid & Zyllanrova, 2022; Priowidodo, 2019). Semakin baik budaya suatu organisasi maka karyawan akan merasa nyaman dan membuat keinginan untuk keluar atau pindah akan menurun (Alyani, 2020; Sari, Wahono, & Rizal, 2016)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres adalah kondisi sebagai suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan melebihi kemampuan individu. Dampak dari stres kerja dapat membuat rasa tidak puas dan tidak nyaman muncul lebih kuat lagi, sehingga dapat menyebabkan hilangnya motivasi untuk bekerja di perusahaan tersebut, dan mengakibatkan rasa ingin resign atau keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan ditempat yang baru. Stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar atau pindah

pekerjaan oleh karyawan. Semakin karyawan mengalami stres dalam bekerja maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaan tersebut (Khalid & Zyllanrova, 2022; Nurdiansyah & Saluy, 2021; Priowidodo, 2019)

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan pegawai yang bekerja di PT WSCR. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. SPSS) digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisa untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian disebarkan pada responden yang bekerja pada PT WSCR. Peneliti mendampingi responden selama mengisi kuesioner penelitian untuk mengantisipasi adanya pernyataan ataupun petunjuk pengisian yang kurang jelas diartikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Proses Kegiatan Penyebaran Kuesioner

Rincian Kegiatan	Keterangan
Waktu penelitian	6 bulan
Waktu penyebaran kuesioner	7 hari
Kuesioner yang dibagikan	64 eksemplar
Kuesioner yang tidak lengkap	0 eksemplar
Kuesioner yang lengkap dan bisa diolah	64 eksemplar

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2023)

Pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	14.416	2.872		5.019	.000		
1	KP	-.360	.146	-.233	-2.462	.017	.654	1.530
	BO	-.356	.091	-.373	-3.930	.000	.654	1.530
	SK	.409	.040	.785	10.131	.000	.980	1.021

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian t di atas dijelaskan bahwa Pengaruh Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Artinya ketika penerapan kepemimpinannya menurun (kurang baik) maka tingkat *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya apabila penerapan kepemimpinan meningkat (semakin baik) maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar -2,462. Sedangkan nilai t_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus $(df) = n - 4 = 64 - 4 = 60$. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,462 < 2,000). Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,017 dimana $0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepemimpinan berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa ketika penerapan kepemimpinannya menurun maka tingkat *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya apabila penerapan kepemimpinan meningkat (semakin baik) maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Karena kepemimpinan menawarkan kebijakan yang lebih baik, produktivitas yang meningkat atau kebijakan efisiensi organisasi yang lebih baik. Di sisi lain, kepemimpinan memberikan peluang untuk memberikan rangsangan dan inspirasi terhadap pengikut untuk meraih sesuatu yang lebih dari pada proses juga memberikan fasilitas untuk ikut memberikan otoritas memimpin pada kapasitas yang berbeda. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuannya akan menggunakan bawahan. Bawahan akan terdorong dan termotivasi bekerja karena dorongan dan rangsangan baik dari dalam dirinya maupun

dari luar dirinya. Dorongan dari dalam karena merasa kebutuhan dan keinginannya akan terpenuhi. Sedangkan dorongan dari luar berasal dari sang pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat meminimalisir keinginan pegawai untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini ekuifalen dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Subudi (2015), Priyowidoo *et al* (2019), siamto *et al* (2012) dan Rashid (2021), (Jia, Lim, Teck, Loo, dan Lee (Jia, Lim, Teck, Loo, & Lee, 2017), Aldarmaki dan Kasim (Aldarmaki & Kasim, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian t di atas dijelaskan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X2) berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Artinya ketika penerapan budaya organisasi menurun (kurang baik) maka tingkat *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya apabila penerapan budaya organisasi meningkat (semakin baik) maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar -3.930. Sedangkan nilai t_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus $(df) = n - 4 = 64 - 4 = 60$. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,930 < 2,000). Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dapat diterima (**H2 Diterima**). Artinya ketika penerapan budaya organisasi (kurang baik) menurun maka tingkat *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya apabila penerapan budaya organisasi meningkat (semakin baik) maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Dalam bekerja pegawai dibagi dengan

beberapa tim yang selalu berkoordinasi akan adanya kendala maupun adanya pencapaian dari tiap individunya, serta selalu memfokuskan pekerjaan pada kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Tidak hanya pada aspek tersebut, dalam budaya organisasi aspek pencapaian tujuan juga selalu dijunjung oleh seluruh pegawai. Setiap hari setelah adanya apel yang berisi doa bersama dan briefing, seluruh pegawai akan melakukan rapat yang membahas tentang pencapaian tujuan per individu maupun tim. Rapat tersebut akan memudahkan seluruh pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan masing-masing dikarenakan adanya sharing kendala dan juga strategi yang harus dilakukan.

Hasil ini diperkuat adanya penelitian oleh (Sari *et al.*, 2019), (Mistar *et.al* 2019), (Zulfani Fauziah *et., al* 2021) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat berpindah. Budaya organisasi menjadi penyebab perpindahan karena pegawai tidak merasakan kecocokan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada organisasi tersebut, yang dapat menyebabkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan yang sesuai dengan keinginannya (Sari *et al.*, 2019).

Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian t di atas dijelaskan bahwa Pengaruh Stres Kerja (X3) berpengaruh positif (searah) dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Artinya ketika stres kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya, apabila stress kerja menurun maka *turnover intention* akan menurun juga. . Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 10,131. Sedangkan nilai t_{tabel} dihitung dengan menggunakan rumus $(df) = n - 4 = 64 - 4 = 60$. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,131 > 2,000$). Dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Stres Kerja (berpengaruh positif (berlawanan) dan signifikan terhadap *Turnover Intention* .

Stres merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins and Judge, 2017) dalam hal ini lingkungan yang dimaksud adalah tempat kerja. Stres kerja yang dialami di tempat kerja dapat memicu keinginan pegawai untuk meninggalkan tempatnya bekerja (De Clercq et al., 2020). Apabila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik dimana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai *dystress* yang berarti stres buruk yang berdampak negatif. Dalam kondisi demikian seseorang akan merasa mudah lelah sehingga tubuh tidak bersemangat dalam bekerja yang berujung pada kecenderungan putus asa yang justru berakibat pada kebuntuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (De Clercq et al., 2020; Huang et al., 2020) juga menemukan stres kerja berhubungan positif dengan stres kerja secara langsung maupun dengan perantara. Maka dari itu stres kerja berpengaruh secara positif (searah) dan signifikan terhadap *turnover intention*.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Banten, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai
2. Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai
3. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai

E. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT WSCR.

Untuk mengurangi *turnover intention* pegawai, sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan memberikan kenaikan gaji yang

layak setiap tahunnya serta pembayaran gaji dilakukan tepat waktu sesuai dengan ketentuan dinas yang telah disetujui oleh pegawai. Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai. Untuk mengatasi kurangnya kepuasan pegawai pihak dinas dapat lebih memperhatikan pegawai dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada pegawai sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Untuk mengurangi stres kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian pegawai, memperbaiki peralatan dinas yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stres kerja pegawai, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi pegawai yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan.

2. Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan variabel moderasi serta mediasi yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Lalu juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, K. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap niat berpindah melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 1268–1282.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait,. *European Journal of*

Business and Management, Vol 9(No 12).

Anggraeni, M., & Perdhana, M. S. (2016). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention di PT. Hillconjaya Sakti, Cakung, Jakarta Timur. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5(Nomor 4). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17913>

Bryan Johannes Tampi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna*, III, 1–20.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Cahyani, N. N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Deviantoro, Kurnia, D., & Wibowo, H. A. (2022). *Metode Penelitian Untuk Bisnis dan Aplikasi Penelitian* (Cetakan Pertama). CV.AA.RIZKY.

Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, I(No 37).

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Halimah et al, 2016, Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, No 2.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Khalid, Z., & Zyllanrova, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi , dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention : Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia The Effect of Organizational Culture , Organizational Commitment , and Job Stress on Turnover Intention : Empirical Evidence from Agribusiness Sector in Indonesia*. 2, 76–85.

Lantara, D., & Nusran, M. (n.d.). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.

Makasar: Nas Media Pustaka.

- Made, D. A. P., & Dewi, I. A. M. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (STUDI PADA RSUD KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN) *The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job S. Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(no 4).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nair, S., Lim, Y. M., & Cheik, A. N. (2016). Internal Push Factors and External Pull Factors and Their Relationships with Lecturers' Turnover Intention. *International Journal of Business and Management*, 11(12), 110. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n12p110>
- Nurdiansyah, D., & Saluy, A. B. (2021). *The Influence of Leadership , Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT . BCA Finance Karawang Branch*. 6(4), 322–326.
- Nurrokhim, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Pada Toko Buku Togamas Surakarta*. Universitas Muhamidiyah Surakarta.
- Oktaviani, R., Agung, S., & Marlina, A. (2019). Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager, Vol II*(No 1).
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, Vol 2(No 1).
- Priyowidodo, A. (2019). Influencing of Organizational Culture , Leadership Style , and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. *Journal of Business and Behavioral Entrepreneurship*, 3(October 2019), 33–44.
- Putri, E., & Rasjid, E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, 11, 15–23. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.76>
- Rambi, A., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2020). *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention*. 1(3), 222–227.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol 2(No 1).
- Sari, K. I., Wahono, B., & Rizal, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi PT. Tri Mitra Jaya Sentosa). *Jurnal Riset Manajemen*, 96–104.
- Senen, S. H. (2017). *Employee Performance Assessment System Design Based on Competence*. 2, 68–70.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Rajawali Pers.
- Yenitasari, P., & Utami, W. (2020). *The Effect of Employee Engagement , Rewards , and Leadership Style on Turnover Intention at Ijen View Bondowoso Hotel*. VII(1), 66–71.
- Zhang, Y. (2016). A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(02), 85