

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Krismoko, Suhartono, Sundari Soekotjo, Setyani Dwi Lestari
Universitas Budi Luhur Jakarta
krismoko@gmail.com

Abstrak:

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar $T_{hitung} - 3,505 > T_{table} 1,661$, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar $T_{hitung} - 2,334 > T_{table} 1,661$, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar $T_{hitung} 2,263 > T_{table} 1,661$. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap turnover intention (Y) $F_{hitung} 20,127 >$ dari F tabel 2.47 dan besarnya pengaruh adalah 41%. Pernyataan kuesioner Gaya Kepemimpinan kesatu yaitu "Pimpinan saya selalu berusaha untuk bertindak sesuai kewenangan dan mengambil Keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka Panjang/strategis" memiliki nilai validitas tinggi yaitu 0,846. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat turnover di Perusahaan. Organisasi dapat mempertimbangkan untuk fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai, agar dapat mengurangi tingkat turnover melalui peningkatan kepercayaan dan stabilitas di antara karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Abstract:

Companies need to manage resources effectively and efficiently to achieve the best performance, and human resources are one of the resources that must be managed well. This research aims to determine the influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Stress on Turnover Intention at PT BFI Finance Indonesia, Tbk Depok Branch. Data processing was carried out using the SPSS version 25.0 program which includes validity tests, reliability tests, correlation tests, multiple linear regression tests, and classical assumption tests. The research results show that partially Leadership Style has a significant effect on Turnover Intention of $T_{count} - 3.505 > T_{table} 1.661$, Work Environment has a significant effect on Turnover Intention of $T_{count} - 2.334 > T_{table} 1.661$, and Job Stress has a significant effect on Turnover Intention of $T_{count} 2.263 > T_{table} 1.661$. Simultaneously, it shows that there is a significant influence between leadership style (X1), work environment (X2), and work stress (X3) on turnover intention (Y) $F_{count} 20.127 >$ from F table 2.47 and the magnitude of the influence is 41%. The first Leadership Style questionnaire statement, namely "My leadership always tries to act according to authority and make decisions to overcome long-term/strategic problems" has a high validity value of 0.846. This shows that leadership style can influence the turnover rate in the Company. Organizations may consider focusing on developing appropriate leadership styles, to reduce turnover rates through increasing trust and stability among employees.

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

Corresponding: Krismoko
E-mail: krismoko@gmail.com



PENDAHULUAN

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik (Abdullah, 2017). Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Dengan kedua hal tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja perusahaan dapat dioptimalkan. Dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan (Budiyanto, 2022).

Perusahaan yang sadar akan arti penting sumber daya manusia akan memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengelolaannya. Pengelolaan tersebut tidak hanya sebatas perekrutan saja atau bagaimana cara mendapatkan SDM yang berkualitas tetapi yang lebih penting yaitu terkait bagaimana perusahaan dapat mempertahankan keberadaan sumber daya manusia yang ada agar tetap memberikan kontribusinya dan tidak pindah atau keluar dari perusahaan (Sangsurya et al., 2021). Salah satu permasalahan yang terjadi terkait dengan sumber daya manusia yaitu tingkat turnover yang tinggi. Turnover yang tinggi akan memberikan dampak bagi perusahaan terkait dengan kemunduran kinerja. Perpindahan karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas rendah. Namun perpindahan yang terlalu tinggi memberikan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan (Nasution, 2017).

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi suatu permasalahan yang serius dalam perusahaan. Pengaruh negatif yang terjadi akibat turnover pada perusahaan ialah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu juga biaya baru dalam merekrut karyawan yang baru (Melky, 2015). Gillies menyatakan bahwa tingginya tingkat turnover karyawan apabila lebih dari 10%, sedangkan jika berkisar 5-10% tingkat turnover karyawan dapat dikatakan normal (Yuda & Ardana, 2017).

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain (Fitriantini et al., 2019). *Turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Rismayanti et al., 2018).

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada anggota organisasi (Anggara et al., 2020). Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting, karena bawahan bekerja tergantung dari kemampuan pimpinannya. Pemimpin yang efektif akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Saragih, 2019). Prabowo menyampaikan bahwa ketika pemimpin pada suatu organisasi dapat melaksanakan peranannya dengan baik, maka

sangat mungkin para anggotanya memiliki keinginan berpindah (*turnover intention*) yang rendah (Andini, 2022).

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat tiga gaya kepemimpinan utama dalam menangani permasalahan dan pengambilan keputusan, ketiga gaya kepemimpinan utama tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Seorang pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan otokratis cenderung tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan demokrasi berkaitan dengan sikap seorang pemimpin yang biasanya meminta pendapat atau nasihat dari anggota tim atau bawahannya sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* berkaitan dengan sikap seorang pemimpin yang memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas yang dikerjakannya.

Selanjutnya selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan (Yilmaz & Seren İntepeler, 2023). Lingkungan kerja menurut (Ljungberg Persson et al., 2023) merupakan segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Ketika kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja strategis atau baik hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi (Yang et al., 2023). Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat secara maksimal untuk bekerja dan antara karyawan akan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rydenfält et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas tugas yang telah dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Adha et al., 2019). Sehingga lingkungan kerja merupakan salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik akan terdorong dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik pula, sedangkan karyawan yang menyelesaikan tugas di lingkungan kerja yang kurang baik maka hasil yang didapat kurang maksimal dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Tambunan, 2018).

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover intention* dari karyawan. Tingginya tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada *turnover intention* yang meningkat (Fitriantini et al., 2019). Penyebab stres kerja yang terjadi karena akibat adanya beban kerja yang berlebihan, tingginya tekanan dari perusahaan, tidak masuk target terus menerus, kurangnya berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada terganggunya kesehatan, kepala pusing, mual sehingga dapat memicu ketidakpuasan kerja, bahwa perusahaan harus dipelihara secara efektif guna memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres (Budiasa, 2021).

Akibat yang timbul dari stres orang mengalami kegugupan, kecemasan jangka panjang, ketegangan yang meningkat dalam emosi mereka, proses berpikir, dan masalah fisik individu, sehingga hal ini dapat menyebabkan individu untuk melakukan *turnover intention*. Selain itu efek dari stres meliputi ketidaksabaran, emosi yang kurang stabil, keengganan untuk berkerjasama, kesulitan tidur, dan juga dapat membahayakan dan mengganggu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Lestari & Adji, 2023). mengungkapkan bahwa perasaan, cara berpikir, dan kesehatan fisik dan mental karyawan semuanya dapat dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan keadaan tegang. Karyawan mungkin mengalami peningkatan tingkat stres mereka di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan *turnover intention* individu.

Penelitian terkait telah dilakukan oleh (ARUNA, n.d.) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar” dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan pada CV. Daeng

Kuliner Makassar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rijasawitri & Suana, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention*” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Terakhir lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dimana semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin rendah (Deschênes, 2024).

PT BFI Finance Indonesia merupakan perusahaan yang merupakan salah satu perusahaan multifinance tertua di Indonesia sekaligus perusahaan multifinance pertama yang tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (saat ini dikenal sebagai Bursa Efek Indonesia atau BEI). Perusahaan ini fokus pada layanan pembiayaan konsumen, seperti pembiayaan otomotif (kendaraan bermotor), multifinance, pembiayaan rumah, dan layanan pembiayaan konsumen lainnya. BFI Finance tercatat pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Setelah melakukan restrukturisasi utang akibat krisis keuangan Asia yang dimulai pada tahun 1998, BFI Finance resmi berganti nama menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk pada tahun 2001.

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk memiliki jaringan yang luas di Indonesia dengan cabang-cabang yang tersebar di berbagai wilayah. Mereka menyediakan layanan pembiayaan yang terjangkau dan berupaya memenuhi kebutuhan finansial pelanggan dari berbagai lapisan masyarakat. Dalam operasionalnya, PT. BFI Finance Indonesia, Tbk telah menempatkan fokus pada inovasi, termasuk penggunaan teknologi untuk meningkatkan layanan mereka. Mereka terus berupaya untuk memperluas jangkauan layanan dan memperbarui produk-produk mereka guna memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Sebagai lembaga keuangan, PT. BFI Finance Indonesia diawasi oleh otoritas keuangan di Indonesia dan tunduk pada regulasi yang berlaku dalam industri keuangan. Perusahaan ini telah berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Perusahaan atau lembaga pembiayaan merupakan badan usaha diluar bank atau lembaga keuangan non-bank lainnya yang memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabahnya untuk suatu keperluan sebagaimana yang telah dilandasi peraturan menteri keuangan Nomor 84/PMK.012/2006. PT BFI Finance Indonesia Tbk menjadi perusahaan pembiayaan teratas menurut Rating Multifinance 173 perusahaan pembiayaan di Indonesia per Maret 2023 berdasarkan persentasi laba dengan nilai aset perusahaan lebih dari 10 Triliun yang dilampirkan dalam tabel 1.

Tabel 1 Rating Perusahaan Multifinance

No	Nama Perusahaan	Asset Total 2023	Pembiayaan 2023	Kewajiban 2023	Modal Disetor 2023	Modal Sendiri 2023	Laba (Rugi) Setelah Pajak
1	Federal International Finance	34.542.456	31.271.743	23.420.939	280.000	11.121.517	3.173.660
2	Adira Dinamika Multi Finance	28.528.282	19.564.461	18.076.290	207.082	10.451.992	417.035
3	Dipo Star Finance	28.365.000	16.390.000	23.500.000	371.200	4.865.000	436.000
4	BFI Finance Indonesia	23.959.955	21.341.867	14.689.188	609.459	9.270.767	508.822
5	Oto Multiartha	13.389.147	11.771.860	7.396.901	928.707	5.992.246	16.665

Sumber: Data Laporan Keuangan Masing-Masing Perusahaan, (2023)

Pada tabel 1 menunjukkan rating Perusahaan pembiayaan yang di sajikan dalam Rp juta berdasarkan perusahaan yang dimiliki total aset lebih dari 10 triliun yang menunjukkan bahwa PT. BFI Finance Indonesia, Tbk memiliki rating ke 4 dalam Perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia per Maret 2023. PT. BFI Finance Indonesia, Tbk memiliki jaringan pemasaran tersebar di nusantara,

dengan 232 kantor cabang dan 191 gerai yang tersebar di 33 dari 34 provinsi di Indonesia, dan didukung lebih dari 11.000 karyawan (MUFLIAH, 2018).

PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok merupakan salah satu dari cabang-cabang BFI yang memiliki jumlah karyawan yang signifikan dan kontribusi terhadap pendapatan keseluruhan. Data internal BFI menunjukkan bahwa cabang Depok memiliki sekitar 123 karyawan dan mengelola lebih dari 5% dari total aset BFI di wilayah tersebut, dari kontribusi cabang yang berada di JABODETABEK, Cabang Depok salah satu yang memiliki turnover yang sangat besar, sekitar 5%, hal ini mempengaruhi omzet cabang itu sendiri. Sehingga peneliti memilih Cabang Depok.

Dalam menetapkan penelitian ini, hanya dapat dilakukan di satu cabang untuk menjaga kerahasiaan data dan informasi yang sensitif. Oleh karena itu, cabang Depok dipilih sebagai subjek penelitian untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam terkait profesionalitas dan kepemimpinan.

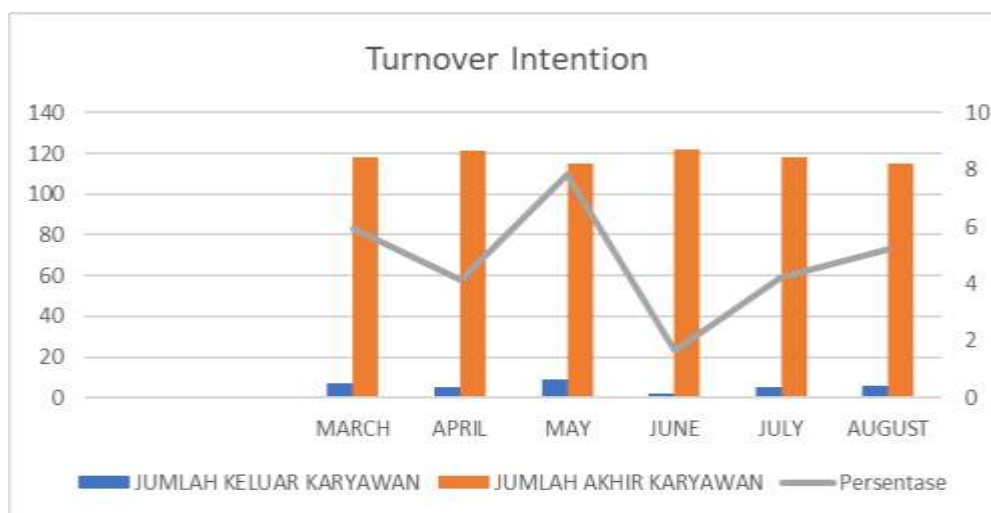
Pemimpin dalam sebuah perusahaan tidak dapat menjalankan tugas tanpa karyawan dan karyawan tidak akan mampu tanpa adanya pemimpin. Pemimpin harus mempengaruhi dan menggerakkan seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki dan dijalankan oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan dapat mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan pola bagaimana pemimpin dalam tugasnya untuk mempengaruhi dan menggerakkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan motivasi. Dalam hal ini faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk terarah dalam mencapai tujuan organisasi yang merupakan tugas dari seorang pemimpin.

Berdasarkan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam melakukan setiap kegiatan perusahaan, karyawan akan dituntut bekerja untuk memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi standar perusahaan pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok maka akan semakin banyak tuntutan keprofesionalan, tuntutan kerja yang sangat tinggi, dan tekanan pekerjaan atas karyawan dari pihak manajemen untuk mencapai target perusahaan. Analisis terhadap cabang ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang dalam tentang operasi dan dampak *turnover intention* terhadap keseluruhan BFI. Tingkat *turnover intention* yang dialami perusahaan tersebut menunjukkan relatif tinggi seperti yang terlihat pada tabel 2 dari survey awal dilakukan.

Tabel 2 Karyawan *Turnover* Maret-Agustus 2023

Bulan	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Masuk Karyawan	Jumlah Keluar Karyawan	Jumlah Akhir Karyawan
Maret	123	2	7	118
April	118	8	5	121
Mei	121	3	9	115
Juni	115	9	2	122
Juli	122	1	5	118
Agustus	118	3	6	115

Sumber: Laporan HRD Kantor Pusat PT BFI Finance Indonesia Tbk, (2023)



Sumber: Laporan HRD Kantor Pusat PT BFI Finance Indonesia Tbk, (2023)

Dari tabel 2 dan grafik diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi di tahun 2023 dari bulan Maret hingga bulan Agustus. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention*. Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan Maret untuk karyawan adalah 123, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 7 orang, sedangkan total yang masuk 2 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 5,93%. Pada bulan April untuk karyawan adalah 118, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 5 orang, sedangkan total yang masuk 8 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 4,13%. Selanjutnya pada bulan Mei untuk karyawan adalah 121, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 9 orang, sedangkan total yang masuk 3 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 7,82%. Pada bulan Juni untuk karyawan adalah 115, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 2 orang, sedangkan total yang masuk 9 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 1,63%. Kemudian pada bulan Juli untuk karyawan adalah 122, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 5 orang, sedangkan total yang masuk 1 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 4,23%. Pada bulan terakhir (Agustus) untuk karyawan adalah 118, dengan total karyawan yang keluar dari Perusahaan ada 6 orang, sedangkan total yang masuk 3 orang. Untuk persentase *turnover* karyawan sebesar 5,21%. Hal ini menunjukkan bahwa ada tingkat pergantian karyawan yang cukup signifikan, tetapi ketika dihitung secara netto (dengan memperhitungkan karyawan yang direkrut kembali), angka tersebut lebih rendah.

Berdasarkan wawancara dan observasi dilakukan di dapat informasi yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niatan untuk keluar kerja. Hal tersebut tentu merupakan suatu permasalahan yang harus di perhatikan agar tidak terjadi *turnover* yang sesungguhnya. Karyawan memiliki niat untuk keluar dengan alasan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, adapula karyawan yang memiliki niat untuk keluar dengan alasan mencari pengalaman baru, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan terkesan monoton dan tidak memberikan *skill* serta pembelajaran baru. Apabila dibiarkan, masalah ini dapat menjadi besar dan dapat menambah biaya bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru demi mengganti karyawan yang melakukan *turnover*.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok seperti Gaya Kepemimpinan yang Otoriter, karena karyawan mungkin merasa kurang dihargai dan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kemudian gaya kepemimpinan tidak transformasional, pemimpin cenderung tidak memberikan motivasi, membakitkan gairah semangat, dan kurangnya menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dihargai. karena pimpinan lebih fokus pada hasil dan pencapaian tugas daripada aspek

karyawan secara individual. Ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Ini dapat meningkatkan tingkat turnover intention karena karyawan mungkin merasa kurang dihargai atau tidak terlibat dalam proses yang menyangkut pekerjaan mereka. Selain gaya kepemimpinan tersebut juga adanya kurangnya komunikasi antara Manager dan bawahan dan kurangnya arahan dan solusi terhadap setiap pekerjaan atau masalah yang datang. Hal ini sesuai dengan teori (Purnomo, 2022) bahwa gaya kepemimpinan otokratis positif mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Semakin kuat gaya kepemimpinan otokratis turnover intention akan meningkat.

Lingkungan kerja yang diterapkan di PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok bahwa tidak adanya pengembangan karier, pelatihan, dan jenjang karier yang jelas. Kemudian kondisi fisik dan fasilitas lingkungan kerja yang kurang di kantor, kurang nyamannya tempat kerja seperti kursi, meja komputer dan sebagainya. Selain itu juga tidak adanya fasilitas olahraga atau kesehatan di cabang. Sehingga dari lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat menyebabkan karyawan turnover. Hal ini sesuai dengan teori (Gani et al., 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, ketika lingkungan kerja baik maka dapat menurunkan tingkat turnover karyawan begitupun sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak kondusif maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan turnover intention akan semakin meningkat (Thuillard et al., 2024).

Stres kerja juga menjadi penyebab banyaknya karyawan yang turnover, seperti yang terjadi di PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok bahwa banyak karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dan target perhari yang harus di selesaikan. Kemudian adanya ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, terlalu banyak bekerja di luar jam kerja yang wajar, hal ini dapat menyebabkan stres yang berujung pada keinginan untuk pindah. Selain itu adanya ketidakadilan di tempat kerja seperti ketidakadilan dalam hal promosi, gaji, atau pengakuan, dapat menyebabkan stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori (E. Putri & Anisa, 2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover. Semakin tinggi stres kerja seseorang akan semakin meningkat juga turnover intention.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian mendapatkan tiga faktor yang mempengaruhi dalam melakukan *turnover intention* karyawan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok*" (Ali et al., 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk pindah dari organisasi, dengan fokus pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja. Melalui analisis hubungan antara variabel tersebut, penelitian ini berusaha memberikan wawasan strategis kepada manajemen untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan (Rodríguez-García et al., 2023). Dengan memahami dan mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan niat untuk pindah, penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas organisasi, mengoptimalkan praktik kepemimpinan dan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan kreativitas di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang berasal dari hasil angket. Metode angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Angket tersebut berbentuk pilihan ganda (*multiple choice*) yang terdiri dari 5 poin yakni (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (CS) Cukup Setuju, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok sebanyak 118 karyawan. Peneliti menggunakan jumlah sampel yang di kembangkan oleh Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% yaitu dengan populasi 118, sampelnya diketahui 91 karyawan. Hal ini

berdasarkan tabel yang telah di kembangkan oleh issac dan michael. Karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil interpretasi data penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diketahui pada uji t secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} - 3,505 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap turnover intention (Y). Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover Intention (Y) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar - 0,417 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka nilai (Y) akan meningkat sebesar - 0,417 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) dianggap konstan. Arah korelasi menunjukkan hasil negatif, maka gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin rendah gaya kepemimpinan akan semakin tinggi tingkat turnover intention (Solehah & Ratnasari, 2019).

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok. Artinya apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan buruk, maka akan meningkatnya turnover intention PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran yang penting dalam motivasi karyawan dan mempertahankannya terutama jika karyawan menerima feedback positif secara rutin dan pengakuan. Sikap positif yang dilakukan oleh seorang atasan langsung terhadap bawahannya dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan, atasan, dan organisasi (Susyanto, 2019).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aruna, 2018), yang juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan turnover intention menunjukkan hubungan yang negatif, Nilai negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka menurunkan intensi turnover intention karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Adeline, 2022) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap turnover intention. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh karyawan akan menimbulkan karyawan tidak nyaman dan ingin berpindah dari pekerjaan yang digelutinya.

Manajemen harus memperhatikan indikator turnover intention karena keinginan berpindah karyawan ini merupakan tingginya tingkat absensi, malas bekerja, terjadinya peningkatan terhadap tata tertib kerja serta peningkatan protes terhadap atasan. Jika gaya kepemimpinan rendah (buruk) maka pimpinan harus memiliki kemampuan mengambil keputusan, melakukan komunikasi, mengendalikan bawahan, bertanggung jawab dan mampu mengendalikan emosional serta memberikan motivasi kepada karyawan tentang hal-hal yang membuat karyawan turnover intention. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan akan semakin rendah tingkat turnover intention, sebaliknya jika gaya kepemimpinan rendah maka tingkat turnover intention akan semakin meningkat (Prasetya & Dewi, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Intention

Hasil interpretasi data penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) diketahui pada uji t secara parsial memiliki $t_{hitung} - 2,334 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig. sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y). Lingkungan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) Nilai koefisien regresi variabel Efektivitas Pelatihan sebesar - 0,214 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu-satuan maka nilai (Y) akan meningkat sebesar - 0,214 dengan asumsi Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X3) dianggap konstan. Arah korelasi menunjukkan hasil negatif, maka lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin rendah lingkungan kerja akan semakin tinggi tingkat turnover intention .

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok. Artinya apabila lingkungan kerja rendah/buruk, maka akan meningkatnya turnover intention PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Faktor penting yang menyebabkan tingginya tingkat turnover salah satunya adalah buruknya kondisi lingkungan kerja karyawan (Juanamasta et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat membawa dampak positif terhadap karyawan, berlaku sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik, maka karyawan akan mendapat dampak negatif dan membuka kemungkinan untuk karyawan dalam berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Melky, 2015), yang juga mengemukakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, artinya karyawan yang merasa lingkungannya tidak begitu baik akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Karyawan dengan lingkungan kerja yang tidak terlalu baik pada umumnya akan berusaha pindah perusahaan lain yang memiliki lingkungan kerja yang lebih baik dari perusahaannya saat ini, sehingga terjadilah turnover pada perusahaan. Hal ini mendukung kesimpulan bahwa seiring rendahnya kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula turnover intention.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Rijasawitri & Suana, 2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan, terhadap Turnover Intentions. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, ketika lingkungan kerja baik maka dapat menurunkan tingkat turnover karyawan begitupun sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak kondusif maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan turnover intention akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri (Halimah et al., 2016).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Hasil interpretasi data penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diketahui pada uji t secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} 2,263 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai sig. sebesar 0,026 < 0,05 sehingga H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan stress kerja (X3) terhadap turnover intention (Y). Stres Kerja (X3) terhadap Turnover Intention (Y) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,271 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Stres Kerja (X3) sebesar satu-satuan maka nilai (Y) akan meningkat sebesar 0,271 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan. Arah korelasi menunjukkan positif, maka stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi tingkat turnover intention.

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok. Artinya apabila stress kerja tinggi, maka akan meningkatnya turnover intention PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Stres kerja merupakan faktor lain yang dapat menyebabkan turnover intention pada suatu perusahaan. Tekanan kerja dapat berupa beban kerja yang berat, waktu kerja panjang atau target penyelesaian tugas relatif singkat, pengawasan berlebihan. Tekanan kerja juga muncul dari suasana kerja yang tidak nyaman, terjadi konflik, dan lain-lain. Terdapat hubungan positif stres kerja terhadap turnover intention. Karyawan yang mengalami stres kerja akan berpikiran untuk memutuskan berhenti bekerja karena perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Bertambahnya tekanan kerja akan meningkatkan Turnover intention (Ayuningtyas et al., 2022).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuda & Ardana, 2017), yang juga mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Stres akan sangat berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres berhubungan dengan kemangkiran, peputaran, dan berbagai penyakit. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menyebutkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Arah pengaruh positif menunjukkan arah yang sama dimana tekanan kerja yang makin kuat akan membuat turnover intention pegawai makin tinggi. Stress kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi keputusan untuk melakukan turnover, sehingga karyawan yang mengalami stress kerja akan semakin kuat keinginannya untuk melakukan turnover.

Perusahaan hendaknya berupaya untuk tidak terlalu tinggi memberikan tuntutan tugas, peran, relasi antar pribadi dan atas dasar struktur organisasi serta kepemimpinan organisasi. Seorang karyawan yang mengalami stres dalam bekerja pada umumnya akan merasa tidak nyaman dan berusaha menghindari penyebab stres, salah satu caranya adalah dengan keluar dari pekerjaan atau dapat disebut dengan melakukan turnover. Perlu menjadi pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan dimana dalam pemberian beban kerja maupun kondisi lingkungan di dalam bekerja harus menjadi perhatian, sehingga keinginan berpindah karyawan ini dapat ditanggulangi dengan kebijaksanaan yang dapat diambil secara musyawarah dan dikomunikasikan dengan baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil interpretasi dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh simultan X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $20,127 >$ dari F tabel 2.47, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok. Kemudian untuk output nilai *R square* sebesar 0,410 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok adalah sebesar 41% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini (Sarwar et al., 2023).

Demikian akhir pembahasan hasil penelitian ini dimana hipotesis pertama sampai dengan yang ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap turnover intention. Pada variabel gaya kepemimpinan arah korelasi menunjukkan hasil negatif, maka gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin rendah gaya kepemimpinan akan semakin tinggi tingkat turnover intention. Kemudian variabel lingkungan kerja arah korelasi menunjukkan hasil negatif, maka lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin rendah lingkungan kerja akan semakin tinggi tingkat turnover intention. Selanjutnya pada variabel stress kerja arah korelasi menunjukkan positif, maka stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi tingkat turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Depok", peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi niat karyawan untuk pindah pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memperhatikan kepercayaan dan stabilitas, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan dukungan, serta manajemen stres kerja yang efektif dapat mengurangi tingkat turnover di organisasi. Namun, walaupun ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan, terdapat faktor lain yang juga memengaruhi turnover intention yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat

melibatkan variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161–169. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0)
- Andini, D. M. (2022). *Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui Konflik dan komitmen sebagai variabel intervening pada Hotel Savana Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Aruna, A. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104–118.
- Deschênes, A.-A. (2024). Digital literacy, the use of collaborative technologies, and perceived social proximity in a hybrid work environment: Technology as a social binder. *Computers in Human Behavior Reports*, 13, 100351. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100351>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan*

Kewirausahaan, 10(2), 579–588.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (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*, 2(2).

Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2019). Hubungan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rsu Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 138–146.

Juanamasta, I. G., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., Nuryani, S. N. A., & Ayuningsih, N. N. (2023). Translation and validation study of the Indonesian version of the practice environment scale of the nursing work index. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 511–517. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.018>

Lestari, L. Y., & Adji, W. H. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 85–100.

Ljungberg Persson, C., Nordén Hägg, A., & Södergård, B. (2023). A survey of pharmacists' perception of the work environment and patient safety in community pharmacies during the COVID-19 pandemic. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 12, 100327. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100327>

Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).

MUFLIAH, R. K. (2018). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Peringkat Obligasi Pada Perusahaan Multifinance Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016*.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.

Prasetya, P. W. Y., & Dewi, I. G. A. M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Udayana University.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

Purnomo, Y. T. (2022). *Penerapan Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.

Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover

Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2).

- Rodríguez-García, M. C., Martos-López, I. M., Casas-López, G., Márquez-Hernández, V. V, Aguilera-Manrique, G., & Gutiérrez-Puertas, L. (2023). Exploring the relationship between midwives' work environment, women's safety culture, and intent to stay. *Women and Birth*, 36(1), e10–e16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.04.002>
- Rydenfält, C., Persson, J., Erlingsdóttir, G., Larsson, R., & Johansson, G. (2023). Home care nurses' and managers' work environment during the Covid-19 pandemic: Increased workload, competing demands, and unsustainable trade-offs. *Applied Ergonomics*, 111, 104056. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104056>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Sarwar, U., Tariq, R., Aamir, M., & Guan, Y. (2023). Comparative Analysis of Female Leadership Styles in Public and Private Sector Universities: A Study in Pakistan. *Heliyon*, 9(11), e22058. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22058>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kesiapan untuk berubah dalam menghadapi perubahan organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Thuillard, S., Audergon, L., Kotalova, T., Sonderegger, A., & Sauer, J. (2024). Human and machine-induced social stress in complex work environments: Effects on performance and subjective state. *Applied Ergonomics*, 115, 104179. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.104179>
- Yang, Y., Hatanaka, K., Takahashi, K., & Shimizu, Y. (2023). Relationship among the nursing practice environment, occupational career, and work engagement of Chinese nurses employed in Japan: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100166. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100166>
- Yilmaz, A., & Seren İntepeler, S. (2023). Opinions of emergency nurses in Turkey on their work environment during the COVID-19 pandemic and its relationship with their health: A qualitative study. *Heliyon*, 9(12), e22716. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22716>
- Yuda, I., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.