

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN INDOMARET DI KECAMATAN DEPOK, SLEMAN, YOGYAKARTA

Yusuf Khoirul Hidayat¹, Rina Dwiarti²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: yusufkhoirul45@gmail.com¹, rina@mercubuana-yogya.ac.id²

***Abstract** – This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership, and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable in Indomaret employees in Depok District, Sleman, Yogyakarta. This type of research is quantitative research using non-experimental methods. The sample in this study is 108 employees who have worked for at least 3 months. The data collection technique used is a survey method with research instruments in the form of questionnaires. The analysis techniques used are path analysis, determination coefficient, and sobel test. The results of this study prove that: (1) Transformational Leadership does not have a significant effect on Turnover Intention in employees, (2) Work Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention in employees, (3) Transformational Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction in employees, (4) Work Stress does not have a significant effect on Job Satisfaction in employees, (5) Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention in employees, (6) Job Satisfaction is able to mediate the influence of Transformational Leadership on Turnover Intention, (7) Job Satisfaction does not mediate the influence of Work Stress on Turnover Intention.*

***Keywords:** Transformational Leadership, Work Stress, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

Abstract – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode non-eksperimen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan yang sudah bekerja minimal 3 bulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis, koefisien determinasi, dan sobel test. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan, (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan, (3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan, (4) Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan, (5) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan, (6) Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention, (7) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

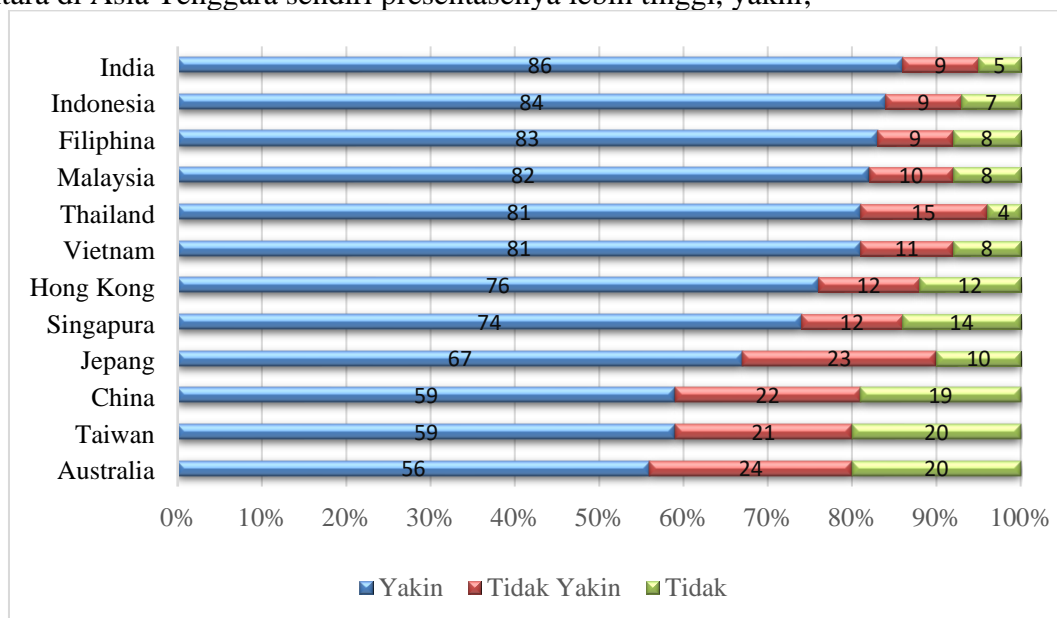
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Turnover Intention, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi bisnis, turnover intention merupakan suatu permasalahan yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian. Turnover intention adalah suatu kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain atas kemauannya sendiri (Harvida & Wijaya, 2020). Turnover intention merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam

sebuah organisasi bisnis, baik negeri maupun swasta. Fenomena ini menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh organisasi, terutama yang bergerak di bidang ritel.

Menurut data dari Michael Page (2022) yang dikutip oleh Karnadi & Bayu (2022), mengemukakan bahwa terdapat sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (resign) dari tempat ia bekerja dalam kurun waktu enam bulan. Sementara di Asia Tenggara sendiri persentasenya lebih tinggi, yakni;



Gambar 1. Persentase Turnover intention Karyawan Dalam Kurun Waktu 6 Bulan di Asia Pasifik(2022)

Sumber: Michael Page (2022)

Salah satu sektor yang mengalami tingginya tingkat turnover intention dan turnover di Indonesia adalah dari sektor ritel, khususnya minimarket. Menurut laporan dari Kompas.com yang ditulis oleh Purwanto (2021) diperoleh data dari APRINDO, bahwa setiap tahunnya terdapat 30-40% karyawan minimarket berhenti bekerja. Ini menandakan bahwa minimarket kesulitan untuk mempertahankan karyawan mereka.

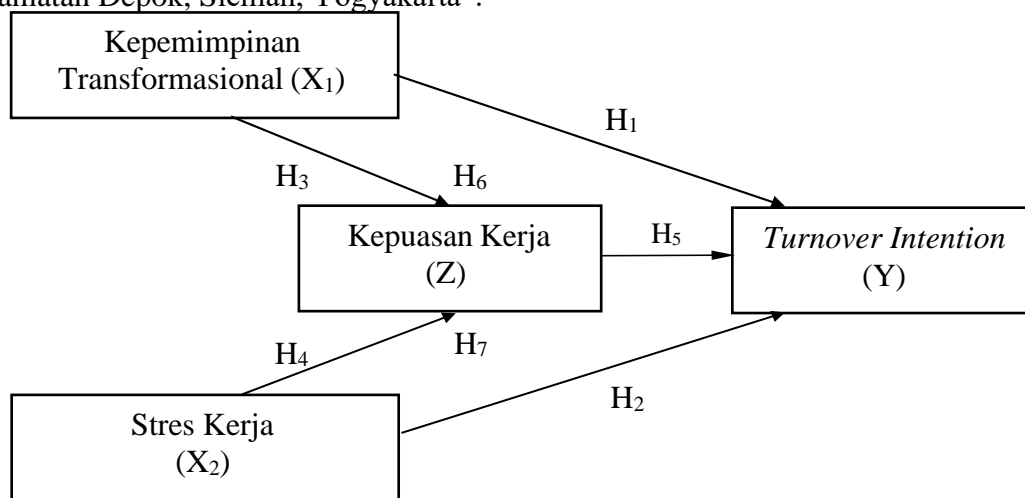
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Damayanti, 2020). Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan komitmen, loyalitas, dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan organisasi, sehingga dapat menurunkan turnover intention (Gultom, 2022).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul karena diakibatkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam memenuhi suatu pekerjaan, sumber daya yang tidak memadai, ataupun kebutuhan individu (Cahyani, 2021). Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan waktu (Time Pressure) dan kecemasan (Anxiety). Stres kerja bisa menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan fisik dan mental karyawan, serta menurunkan kepuasan kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Utami, 2017).

Selain kepemimpinan transformasional dan stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang menjadi dasar ukuran dari tingkat

kesenangan atau ketidakpuasan mereka terhadap berbagai aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya (Judge, 2017). Melalui kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan memberdayakan karyawan, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih berkomitmen dan tidak cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu kepuasan kerja dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sehingga dapat mengurangi turnover intention.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Indomaret Di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta”.



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

PENGEMBANGAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mengubah dan mempengaruhi anggota dengan memberikan anggota kepercayaan diri, mengembangkan rasa memiliki, dan membuat mereka lebih loyal dan bangga terhadap organisasi, memprioritaskan tidak hanya kepentingan pribadi tetapi juga kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional menjadi pendorong anggota melampaui kepentingan pribadi mereka berdasarkan motivasi inspirasional, tantangan intelektual, atau kepentingan pribadi. Unsur karismatik dalam kepemimpinan yang berfokus pada tujuan dan keyakinan disebut sebagai pengaruh ideal (Angelica et al., 2022). Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah kemungkinan *turnover intention* pada karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat membantu mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik (Suhardi & Ie, 2023).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Sammuel & Tanoto (2022), serta Wandasari, (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis pertama sebagai berikut;

H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, konflik antar pribadi, kurangnya penghargaan, ketidakjelasan peran, dan ketidakpastian karir. Dalam hal ini stres kerja yang dimaksud adalah suatu tanggapan adaptif yang merupakan konsekuensi dari setiap kegiatan atau pekerjaan yang membebani tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan terhadap individu atau karyawan (Gumilang, 2019). Seiring dengan meningkatnya stres di tempat kerja, maka tingkat keinginan untuk berpindah kerja juga cenderung meningkat (Dewi & Sriathi, 2019).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa, (2016), Yuliantoro (2022), Wahyuningrum & Khan (2023), Wandasari (2023), serta Putra & Mujiati (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis kedua sebagai berikut;

H₂: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mengubah dan mempengaruhi anggota dengan memberikan anggota kepercayaan diri, mengembangkan rasa memiliki, dan membuat mereka lebih loyal dan bangga terhadap organisasi, memprioritaskan tidak hanya kepentingan pribadi tetapi juga kepentingan organisasi. Kepemimpinan Transformasional menjadi pendorong anggota melampaui kepentingan pribadi mereka berdasarkan motivasi inspirasional, tantangan intelektual, atau kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional menjadi pilihan dalam mengatasi permasalahan suatu organisasi, khususnya mengenai kepuasan kerja (Azhari & Sutisna, 2016).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Wandasari (2023), Sammuel & Tanoto (2022), serta Widyatmika & Riana (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis ketiga sebagai berikut;

H₃: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan menurun, serta berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Dalam hal ini stres kerja yang dimaksud adalah suatu tanggapan adaptif yang merupakan konsekuensi dari setiap kegiatan atau pekerjaan yang membebani tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan terhadap individu atau karyawan (Gumilang, 2019). Karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengganggu prestasi kerja mereka, khususnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi juga akan semakin menurun, dengan kata lain seiring dengan meningkatnya stres kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun (Vanessa & Nawawi, 2022).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa (2016), Yuliantoro (2022), serta Setiawan et al. (2021) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis keempat sebagai berikut;

H₄: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau persepsi seorang pegawai yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan, atau bisa dikatakan kepuasan kerja adalah kepuasan yang diperoleh seorang pegawai ketika ia mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak berpikir untuk keluar dari organisasi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* adalah apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih keluar atau berhenti dari pekerjaannya (Abdullah et al., 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa (2016), Yuliantoro (2022), serta Wandasari (2023), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dari penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis kelima sebagai berikut;

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*.

Kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan memberdayakan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih berkomitmen dan tidak cenderung untuk mencari pekerjaan lain (Ramadhiansyah et al., 2022). Hal ini sesuai sebagaimana yang dijelaskan pada hipotesis pertama, ketiga, dan kelima, bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandasari (2023), Sammuel & Tanoto (2022), Lim et al. (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis keenam sebagai berikut;

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat membuat karyawan tidak akan berpikir untuk keluar dari perusahaan dan kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sehingga mengurangi *turnover intention*. Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berhubungan negatif terhadap *turnover intention* (Sofia et al., 2019). Hal ini sesuai sebagaimana yang dijelaskan pada hipotesis kedua, keempat, dan kelima, bahwa terdapat pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Laswitarni et al. (2022), dan Putra & Mujiati (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari penelitian-penelitian tersebut maka disusunlah hipotesis ketujuh sebagai berikut;

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode non-eksperimen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan jumlah 147 karyawan. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan metode slovin, dengan jumlah 108 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 bulan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan path analysis, uji koefisien determinasi, dan sobel test dengan alat olah data menggunakan SPSS Statistics dan Calculation for the Sobel Test. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional dan stres kerja adalah variabel independen, sedangkan turnover intention adalah variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Persamaan I

Uji analisis jalur pada persamaan I dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).

Tabel 1. Hasil Koefisien Jalur Persamaan I

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	22.361	5.309		4.212	<.001
Kepemimpinan Transformasional	.524	.108	.442	4.847	<.001
Stres Kerja	-.051	.072	-.065	-.709	.480

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2024)

$$Y_1 = 22,361 + 0,442 X_1 + -0,709 X_2$$

Apabila dilihat dari tabel 1 hasil uji analisis jalur persamaan I, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai konstanta sebesar 22,361. Yang berarti bahwa, apabila pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan stres kerja sama dengan nol, maka kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 22,361.
2. Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai koefisien sebesar 0,442 dan t hitung sebesar 4,847 dengan signifikansi <0,001. Yang berarti bahwa, apabila variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
3. Variabel stres kerja memperoleh nilai koefisien sebesar -0,065 dan t hitung sebesar -0,709 dengan signifikansi sebesar 0,480. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai signifikansi 0,480 > 0,05.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	<i>Model Summary</i>			<i>Std. Error of the Estimate</i>
	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	
1	.466 ^a	.217	.202	4.58812

a. *Predictors:* (*Constant*), Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2024)

Apabila dilihat dari tabel 2 hasil koefisien determinasi pada persamaan I, maka dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,217. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 21,7%. Sedangkan sisanya 78,3%, (yang diperoleh dari $(1-0,217)$) merupakan kemungkinan atau peluang yang berada pada variabel lain diluar variabel yang diteliti yang juga dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z). Sedangkan nilai $e1$ diperoleh melalui rumus $e1 = \sqrt{R^2} = \sqrt{(1 - 0,217)} = 0,8848$.

Persamaan II

Uji analisis jalur persamaan II dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 3. Hasil Koefisien Jalur Persamaan II

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	26.202	3.590		7.298	<.001
	Kepemimpinan Transformasional	-.136	.075	-.147	-1.816	.072
	Stres Kerja	.313	.045	.507	6.908	<.001
	Kepuasan Kerja	-.216	.061	-.277	-3.536	<.001

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2024)

$$Y2 = 26,202 + -0,147 X1 + 0,507 + -0,277 X3$$

Apabila dilihat dari tabel 3 hasil uji analisis jalur persamaan II, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel *turnover intention* memperoleh nilai konstanta sebesar 26,202. Yang berarti bahwa apabila pengaruh dari kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka *turnover intention* memperoleh nilai sebesar 26,202.
2. Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai koefisien sebesar -0,147 dan t hitung sebesar -1,816 dengan signifikansi 0,075. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari perolehan t hitung < t tabel dan nilai signifikansi $0,075 > 0,05$.
3. Variabel stres kerja memperoleh nilai koefisien sebesar 0,507 dan t hitung sebesar 6,908 dengan signifikansi <0,001. Yang berarti bahwa apabila variabel stres kerja mengalami kenaikan, maka variabel *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari perolehan t hitung > t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien sebesar -0,277 dan t hitung sebesar -3,536 dengan signifikansi <0,001. Yang berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka variabel *turnover intention* akan mengalami penurunan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dilihat dari perolehan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.484	2.86979

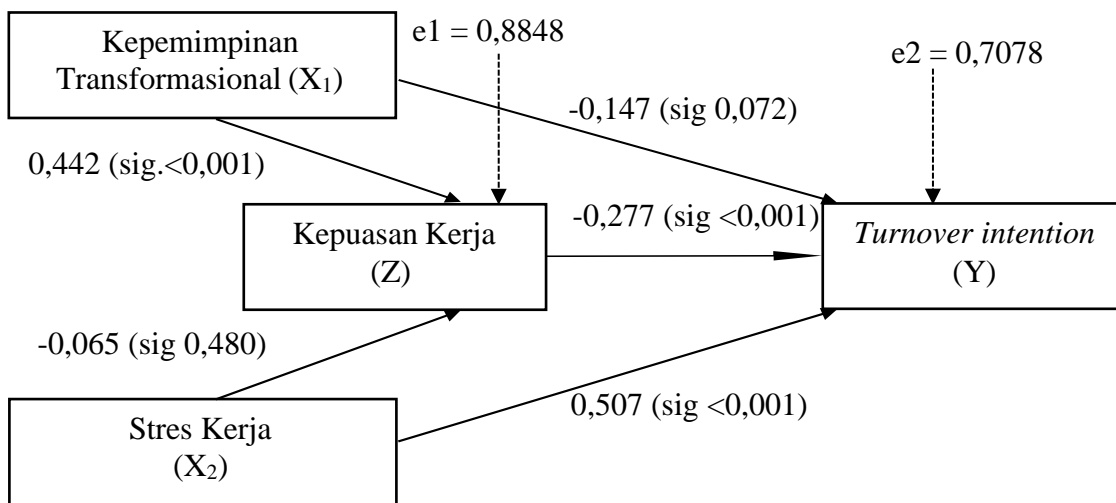
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2024)

Apabila dilihat dari tabel 4 hasil koefisien determinasi pada persamaan II, maka dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,499. Yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya 50,1%, (yang diperoleh dari $(1-0,499)$) merupakan kemungkinan atau peluang yang berada pada variabel lain diluar variabel yang diteliti yang juga dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y). Sedangkan nilai e_2 diperoleh melalui rumus $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,499} = 0,7078$.

Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien dan signifikansi pada persamaan I dan persamaan II, maka diperoleh analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3 Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

Dari hasil pengujian hipotesis analisis jalur tersebut dapat diketahui bahwa:

- Kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi $0,072 > 0,05$.
- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$.
- Kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$.
- Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi $0,480 > 0,05$.
- Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai signifikansi kurang dari $0,05$.

Sobel Test

Sobel test atau uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal (Ghozali 2018: 251). Variabel mediasi atau variabel *intervening* akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat.

- a. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka dilakukan uji menggunakan sobel test dengan alat uji *Calculation for the Sobel Test*. Berdasarkan nilai beta dan *standard error* pada tabel 1 *Coefficient* kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), dan tabel 3 *Coefficient* kepuasan kerja(Z) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut adalah hasil uji sobelnya:

Tabel 5. Hasil Output Tes Sobel I

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.524	Sobel test: -2.86025013	0.03957136	0.00423307
b	-0.216	Aroian test: -2.82141686	0.04011601	0.0047812
s _a	0.108	Goodman test: -2.90073231	0.03901911	0.00372292
s _b	0.061	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji sobel I menunjukkan nilai sobel test dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dari hasil perhitungan tersebut diketahui kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Maka dapat dinyatakan bahwa H6 diterima.

- b. Pengaruh stres kerja (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y). Untuk mengetahui pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka dilakukan uji menggunakan sobel test dengan menggunakan alat uji *Calculation for the Sobel Test*. Berdasarkan nilai beta dan *standard error* pada tabel 1 *Coefficient* stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), dan tabel 3 *Coefficient* kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut adalah hasil uji sobelnya:

Tabel 6. Hasil Output Tes Sobel II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.051	Sobel test: 0.69457282	0.01586011	0.48732305
b	-0.216	Aroian test: 0.66938101	0.016457	0.50325246
s _a	0.072	Goodman test: 0.72284124	0.01523986	0.46977743
s _b	0.061	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji sobel II menunjukkan nilai sobel test dengan signifikansi $0,487 > 0,05$. Maka dari hasil perhitungan tersebut diketahui kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). maka dapat dinyatakan bahwa H7 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini, berdasarkan hasil analisis jalur dan hasil sobel tes, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung

- a. Kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai signifikansi $0,072 > 0,05$.
- b. Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- c. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- d. Stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan nilai signifikansi $0,480 > 0,05$.
- e. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pengaruh Tidak Langsung

- a. kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap *turnover intention* (Y), dengan signifikansi kurang dari 0,05.
- b. kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y), dengan signifikansi $0,487 > 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan memperoleh t hitung lebih $< t$ tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H1 dinyatakan ditolak, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa, kepemimpinan transformasional tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan tingkat turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berutu & Kasmiruddin (2023), Prihatin & Wahyuningsih, (2023), Amalia & Setyaningrum (2023) serta Prasetya & Dewi (2019) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Mereka juga menyebut baik buruknya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, tidak serta merta mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari (2022), serta Abdulah & Badrianto (2023) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagaskoro & Suhana (2022) serta Cahyani (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan memperoleh t hitung $> t$ tabel, dan signifikansi kurang dari 0,05. Maka H2 dinyatakan dapat diterima, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa, apabila stres kerja meningkat, maka tingkat turnover intention akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya

ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan menurun, serta berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Seiring dengan meningkatnya stres kerja, maka tingkat keinginan untuk berpindah kerja juga cenderung meningkat (Dewi & Sriathi, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa, (2016), Yuliantoro (2022), Wahyuningrum & Khan (2023), Wandasari (2023), serta Putra & Mujiati (2019) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaputra & Purnomo (2024) serta Heruwanto et al (2019) yang mengemukakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan memperoleh t hitung $> t$ tabel, dan signifikansi kurang dari 0,05. Maka H3 dinyatakan diterima, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Yang berarti bahwa, apabila kepemimpinan transformasional meningkat, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya.

Kepemimpinan transformasional menjadi pendorong karyawan melampaui kepentingan pribadi mereka berdasarkan pengaruh ideal motivasi inspirasional, tantangan intelektual, atau kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi pilihan dalam mengatasi permasalahan suatu organisasi, khususnya mengenai kepuasan kerja (Azhari & Sutisna, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Wandasari (2023), Sammuel & Tanoto (2022), serta Widyatmika & Riana (2020) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmansyah (2016) serta Diansyah (2018) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan memperoleh t hitung $< t$ tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H4 dinyatakan ditolak, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Yang berarti bahwa, stres kerja tidak dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu diketahui bahwa sebagian besar stres kerja memang tidak mendominasi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres akan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan tingkat beban tugas sedikit ataupun banyak tidak mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan (Dianti, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dianti (2017), Yoevita & Widjajanti (2022), serta Mulya (2023) yang mengemukakan bahwa stres

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa (2016), Yuliantoro (2022), serta Setiawan et al. (2021) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamba (2021) serta Prasetyo, (2022) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan memperoleh t hitung $>$ t tabel, dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_5 dinyatakan diterima, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat turnover intention akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau persepsi seorang karyawan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan, atau bisa dikatakan kepuasan kerja adalah kepuasan yang diperoleh seorang karyawan ketika ia mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan. Perlakuan tidak adil terhadap karyawan akan dapat menurunkan rasa kepuasan mereka terhadap organisasi menurun, sehingga dapat menyebabkan kepergian mereka atau berdampak negatif terhadap produktivitas dan tingkat turnover perusahaan.(Abdullah et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2021), Dewi & Wibawa (2016), Yuliantoro (2022), serta Wandasari (2023), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianto & Bukhori (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat turnover intention akan semakin meningkat juga.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil uji sobel I dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka H_6 dinyatakan diterima, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung dapat menjadi faktor mediasi dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wandasari (2023), Sammuel & Tanoto (2022), Prasetya & Dewi (2019), serta Lim et al. (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Cahyani (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention.

Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil uji sobel II dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Z) tidak memediasi pengaruh stres kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta dengan nilai signifikansi $0,487 > 0,05$. Maka H7 dinyatakan ditolak, dengan pembuktian hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa secara langsung stres kerja yang menjadi pengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan kepuasan kerja tidak dapat sepenuhnya menjadi faktor mediasi dari pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
4. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam meneliti turnover intention, disarankan dapat memperluas variabel lain selain variabel yang sudah diteliti tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat memilih obyek penelitian dalam satu wilayah atau satu kantor organisasi saja, tetapi tetap mempunyai jumlah sampel yang besar, sehingga akan lebih memudahkan dalam izin dan akses penyebaran kuesioner. Bagi pemimpin organisasi untuk dapat menekan tingkat turnover intention, maka pemimpin harus dapat mengontrol stres kerja pada tingkat yang rendah, dikarenakan tingkat stres kerja yang tinggi menjadi salah satu penyebab turnover intention pada karyawan. Bagi pemimpin organisasi dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang dirasa dapat menekan tingkat turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 12788–12975.

- Abdullah, R. P. I., Purnomo, S. D., & Ihsani, I. P. (2020). Hubungan Kebisingan dan Masa Kerja terhadap Jenis Ketulian dan Stres pada Pekerja PT. Semen Tonasa. *UMI Medical Journal*, 5(1), 69–80. <https://doi.org/10.33096/umj.v5i1.77>
- Amalia, R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management terhadap Turnover Intention Dimediasi Organization Citizenship Behavior pada PT. Sango Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(June), 389–399.
<http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4031%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/4031/3491>
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Len Industri (Persero) Bndung. 1–13.
- Bagaskoro, V., & Suhana. (2022). Upaya Mengurangi Turnover Intention Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1104–1114.
- Berutu, R., & Kasmiruddin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Cabang Pekanbaru. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 17–29. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://ojs.uho.ac.id/index.php/BUSSINESUHO/article/viewFile/35549/pdf>
- 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. http://eprintslib.ummgl.ac.id/3231/%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3231/1/16.0101.0042_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA_-_kristin_indh.pdf
- Damayanti, D. D. (2020). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada. 08(03), 169–184.
- Dewi, K., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 254858.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Diansyah, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1), 59–72. <https://doi.org/10.24856/mem.v33i1.624>
- Dianti, Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf
- Gultom, G. B. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pegawai Pada Toko Alfamart Di Cibinong. *Journal Information*, 10(4), 1–16.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Heruwanto, J., Haripriana, H., & Rasipan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16, 01.

- Judge, T. A. (2017). Promote Job Satisfaction through Mental Challenge. *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour*, 77–92. <https://doi.org/10.1002/9781405164047.ch6>
- Kancana Gumilang, M. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 129–145. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>
- Laswitarni, N. K., Putu, N., & Yuli, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT TATA MULIA FORUM MANAJEMEN Volume 20 , Nomor 1Tahun 2022 Tabel 1 . Tingkat Turnover PT . Tatamulia Nusantara Indah Cabang Bali Tahun 2019 Tahun Bulan Jumlah (Orang) M. 20, 96–108.
- Lestari, S. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bri Kc Tanjung Redeb-Berau). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–18.
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27–41. [https://doi.org/10.47263/jasem.1\(1\)04](https://doi.org/10.47263/jasem.1(1)04)
- Mulya, W. D. H. (2023). Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati. 44, 82–93.
- Nurmansyah, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Lancang Kuning.
- Prasetya, P. W. Y., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2042–2070.
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 69–80. <http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/411%0Ahttp://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/411/191>
- Puspitasari, D. (2022). Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan “Xyz” Di Kota Semarang. *Jurnal Economina*, 1(2), 177–186. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.36>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putra Widyatmika, I. D. G. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Ramadhiansyah, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention pada Intansi Rumah Sakit Swasta. *Science*, 7(1), 1–8. <http://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9701-9%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/s00232-014-9700-x%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jmr.2008.11.017%0Ahttp://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1090780708003674%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1191>
- Sammuel, & Tanoto, S. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Sektor Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Blora. *Agora, Jurnal Mahasiswa Business Management*, 10(2).
- Setiawan, N. D., Muttaqijn, M. I., & Hadiwijaya, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Prosiding*

- Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu), 2, 327–334.
<https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.4162>
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. 8(6), 3646–3673.
- Suhardi, G. T., & Ie, M. (2023). The role of transformational leadership styles, organizational citizenship behaviors, and work stress towards turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183–192. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433>
- Syaputra, A., & Purnomo, B. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Soetono Management Review*, 2(5), 605–611.
- Tamba K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 138–154.
- Utami, P. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Citra Media Nusa Purnama the Influence of Job Satisfaction and Work Stress on Employee Turnover Intention At Pt Citra Media. 1–160.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Wandasari, B. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Mediasi Kepuasan Kerja PT Pegasus Keramik Terbaik. 3, 293–304.
- Widyo Prasetyo, D. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 91–101. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578>
- Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>
- Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 163–174. <https://doi.org/10.37470/1.24.2.209>.