

Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention

Autocratic Leadership Styles and Work Stress in Influencing Turnover Intention

Eka Avianti Ayuningtyas¹; Dewi Oktaviani Fadilah²; Muh. Ali Maskuri^{3*}; Siti Marliah⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta ⁽¹²³⁾; STIE Bisnis Indonesia⁽⁴⁾

eka.avianti@gmail.com¹; dewioktavianifadilah@gmail.com²; maskuriali@yahoo.co.id³;

Sitimarliahyudi@gmail.com⁴

* Correspondence

"Submit: 24 Jun 2022

Review: 30 Jun 2022

Accept: 11 Aug 2022

Publish: 26 Aug 2022"

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Bersama Lemindo Abadi dengan tujuan yaitu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan stres kerja terhadap turnover intention. Data penelitian diperoleh dari sampel penelitian yaitu 74 karyawan menggunakan sampel jenuh dengan jalan mengisi kuesioner penelitian. Analisis dilakukan secara kuantitatif yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, persyaratan analisis, model dan hipotesis melalui regresi linier ganda pada taraf uji 5%. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis positif dalam mempengaruhi turnover intention. Stres Kerja positif dalam mempengaruhi turnover intention.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratis; Stres Kerja; Turnover Intention

Abstract

This research was conducted at PT. Together with Lemindo Abadi with the aim of knowing the influence of autocratic leadership style and work stress on turnover intention. The research data was obtained from the study sample, namely 74 employees using saturated samples by filling out the research questionnaire. The analysis was carried out quantitatively, namely descriptive analysis, instrument tests, analysis requirements, models and hypotheses through double linear regression at a test level of 5%. Research shows that autocratic leadership styles are positive in influencing turnover intentions. Work Stress is positive in affecting turnover intention.

Keywords: Autocratic Leadership Style; Work Stres; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perusahaan banyak mendapati kendala yang menghambat proses kerja. Kendala yang menghambat proses kerja itu salah satunya adalah keinginan karyawan untuk pindah kerja dari tempat kerja saat ini ke tempat kerja lainnya (*Turnover Intention*). Kepindahan karyawan merupakan suatu yang umum dan menjadi

suatu fenomena tersendiri karena sering terjadi dan dialami oleh berbagai perusahaan. *Turnover* tidak hanya berupa pindah ke perusahaan lain tetapi juga berupa pengunduran diri tanpa alasan logis. Kejadian yang paling umum, *turnover* yang dilakukan karyawan karena adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kecenderungan

atau intensitas dari motif ini merupakan yang paling banyak terjadi (Sukwadi & Meliana, 2014).

Turnover karyawan tidak akan bisa dihindari meskipun perusahaan sudah melakukan berbagai upaya tetapi bisa diupayakan agar tingkatannya rendah atau dapat ditekan. Kepindahan karyawan apalagi karyawan yang kompeten akan sangat merugikan perusahaan. Kerugian dapat berupa terhambatnya pelaksanaan tugas dan perlu tambahan biaya untuk merekrut karyawan baru. Masalah lain muncul berikutnya yaitu turunnya produktivitas karena karyawan yang baru belum tentu mampu menggantikan posisi karyawan sebelumnya dengan memperkerjakan karyawan yang ada di

dalam perusahaan untuk memegang tugas dari posisi yang ditinggalkan oleh karyawan.

PT Bersama Lemindo Abadi sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri perekat (lem) atau pabrik pembuat lem di Bogor dituntut untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan para kompetitornya, salah satunya dengan memperhatikan para tenaga kerjanya. Hal ini berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang menjadi aset bagi perusahaan sehingga produktivitas dapat tercapai. Berikut data *turnover* yang diperoleh dari PT. Bersama Lemindo Abadi Bogor yang menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Awal Tahun (Orang)	Jumlah masuk (Orang)	Jumlah keluar(Orang)	Jumlah Akhir Tahun (Orang)	Persentase (%)
2017	86	11	10	87	11.6
2018	87	4	10	81	11.9
2019	81	3	9	75	11.5

Sumber : PT Bersama Lemindo Abadi, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang ada di PT Bersama Lemindo Abadi Bogor pada tahun 2017 adalah sebesar 11,6% dan meningkat 0,3% menjadi 11,9% di tahun 2018. Sedangkan pada 2019 yaitu sebesar 11,5%. Dari data diatas menunjukkan bahwa *turnover* tertinggi ada di tahun 2017 dan 2018 yakni dengan jumlah 10 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Dari data diatas selama 3 tahun terakhir pun dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang masuk. Adapun hal tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan karena dari banyaknya karyawan yang keluar adalah karyawan dengan level menengah hingga atas seperti level kepala bagian dan manager. Uraiatn diatas menunjukkan adanya permasalahan

turnover intention di PT. Bersama Lemindo Abadi Bogor.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *turnover intention* menunjukkan adanya keterkaitan dengan gaya kepemimpinan (Iskandar, 2015). Kepemimpinan secara umum positif terhadap *turnover intention* (Rambi, Rio, & Rumawas, 2020). Terdapat temuan yang berbeda (Wibowo & Wardani, 2016) dimana kepemimpinan memiliki pengaruh dengan arah negatif terhadap keinginan berpindah. Keinginan berpindah karyawan ini untuk mencari kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Jika melihat pada hasil temuan penelitian sebelumnya yang telah ada dimana adanya perbedaan hasil penelitian atas pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Kepimpinan tidak hanya pada

bagaimana seseorang menjadi pemimpin namun merupakan cakupan pada unsur kepemimpinan yang menyertai. Maka untuk mengisi adanya gap dalam penelitian tersebut, penelitian ini lebih detail pada cakupan unsur kepemimpinan yaitu mengenai gaya kepemimpinan otokratis.

Gaya kepemimpinan bervariasi tergantung dari pemimpin dan bentuk organisasinya. Gaya seorang pemimpin menjadi hal penting karena berkaitan dengan semua elemen dalam organisasi sehingga harus dicermati. Seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengarahkan karyawan agar mau bertindak sesuai yang diharapkan sang pemimpin sehingga misi yang diemban mendapat dukungan penuh dari anggota organisasi. Hal ini penting karena misi yang perusahaan dibebankan pada pemimpin agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain harus mengarahkan, pemimpin seharusnya mengarahkan dan menuntun yang dipimpin untuk bertindak dan berlaku sesuai dengan yang diinginkannya. Hal inilah yang membuat para pemimpin memiliki gaya yang berbeda yang lahir dari sifat bawaan dari sang pemimpin ataupun kondisi yang memaksa untuk menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Terdapat bermacam-macam gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan otokratis merupakan salah satunya dimana gaya ini didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas (Thoha, 2013). Gaya kepemimpinan otokratis berprinsip bahwa pemimpin adalah pemegang otoritas sehingga apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini harus diikuti tanpa ada penolakan karena apa yang dikemukakan pemimpin harus diyakini sebagai sesuatu yang paling benar. Pemimpin dengan gaya ini tegas menerapkan apapun yang menjadi keputusannya. Gaya otoriter yang diterapkan pemimpin seringkali membuat karyawan tidak nyaman sehingga karyawan cenderung ingin keluar atau

berpindah ke perusahaan atau organisasi lain (Iskandar, 2015; Nurrokhim, 2018).

Stres kerja merupakan faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada suatu perusahaan (Saadah & Prasetyo, 2018). 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* (Manurung & Ratnawati, 2012; Riani & Putra, 2017). Meningkatnya tekanan dalam bekerja mendorong bertambahnya keinginan karyawan untuk pindah (Lestari & Mujiati, 2018; Rijasawitri & Suana, 2020).

Penelitian ini memiliki arti penting dimana bahasan tentang *turnover* menjadi permasalahan klasik yang dialami setiap perusahaan termasuk PT. Bersama Lemindo Abadi Bogor. Munculnya gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini sebagai tindakan kebaruan untuk mengisi kesenjangan hasil temuan sebelumnya yaitu kepemimpinan terhadap *turnover*. Penelitian ini juga menambahkan stres kerja sehingga penelitian ini diharapkan dapat menguraikan gaya kepemimpinan otoriter dan stres kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Turnover Intention

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya pemimpin yang cenderung ingin memiliki kendali mutlak dalam membuat keputusan dan cenderung tidak menerima masukan dari bawahan. Otoriter biasanya terjadi pada organisasi yang bersifat sentralistik. Kekuasaan atau wewenang pimpinan sangat besar dan cenderung mutlak (Rivai, 2012). Keputusan hanya berasal dari pimpinan dan tidak melibatkan bawahan bahkan cenderung

tidak ingin didebat. Gaya kepemimpinan yang otokratis akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk keluar kerja karena karyawan merasa dalam pengambilan keputusan tidak diikuti sertakan sehingga karyawan memutuskan untuk tidak melanjutkan bekerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Iskandar, 2015) yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian lain (Susilo & Amir, 2019) juga menghasilkan kesimpulan gaya kepemimpinan otoriter positif terhadap *turnover intention*. Penelitian berikutnya (Rambi, Rio, & Rumawas, 2020) juga menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (otokratis) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: Gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi *turnover intention*.

Stres Kerja dan Turnover Intention

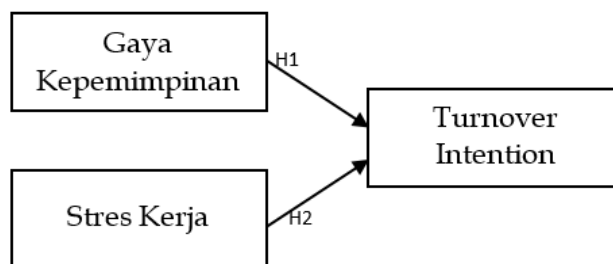
Stres kerja adalah perasaan tertentu berupa tekanan yang dialami karyawan di tempat kerja (Rivai, 2012). Karyawan yang mengalami stres kerja akan berpikiran untuk memutuskan berhenti bekerja karena perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Bertambahnya tekanan kerja akan meningkatkan *Turnover intention* (Ardianto & Bukhori, 2021). Hasil penelitian ini sesuai dengan sebelumnya (Riani & Putra, 2017) yang menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh yang arahnya positif pada *turnover intention* akibat bertambahnya stres kerja. Penelitian berikutnya (Lestari & Mujiati, 2018) menghasilkan kesimpulan senada yaitu stres kerja positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian berikutnya (Rijasawitri & Suana, 2020) menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Stres kerja mempengaruhi *turnover intention*

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Gaya kepemimpinan otokratis (Kartono, 2008) adalah gaya kepemimpinan yang tegas mengontrol keputusan dan cenderung tidak menerima masukan dari bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Keputusan pribadi - Komunikasi satu arah - Mengendalikan bawahan - Orientasi tugas - Emosional
Stres kerja (Robbins & Coulter, 2014) adalah respon karyawan terhadap suatu kondisi yang dirasa menambah beban dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Bertambahnya tugas - Tuntutan peran - Tekanan antar pribadi - Perubahan organisasi - Pola kepemimpinan
Turnover intention (Sianipar & Haryanti, 2014) adalah tingkat keinginan seseorang atau karyawan untuk keluar, pindah, atau berhenti dari perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat absensi yang tinggi - Keengganan bekerja - Pelanggaran yang meningkat - Protes yang bertamba

Sumber: rangkuman teori, 2021



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengumpulan Data

Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan di PT Bersama Lemindo Abadi. PT Bersama Lemindo Abadi beralamat di Jl. Mayor Oking No. 7 Ds. Puspasari Kec. Citeureup Kab. Bogor. Sedangkan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bersama Lemindo Abadi yang berjumlah 74 orang. Penentuan sampel ini ditentukan karena jumlah populasi yang ada di PT. Bersama Lemindo Abadi kecil kurang dari 100 orang atau metode *Sampling Jenuh*. Sampel penelitian tersebut diminta untuk mengisi kuesioner penelitian yang digunakan sebagai data penelitian.

Metode Analisis

Data penelitian berasal dari kuesioner ditabulasi dan dianalisis dengan regresi linier ganda. Sebelumnya dilakukan uji instrumen (kuesioner) penelitian yaitu validitas reliabilitas. Validitas terpenuhi manakala nilai korelasi indikator $> 0,227$ dan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Langkah berikutnya uji persyaratan analisis yaitu melalui uji asumsi klasik (Mulyanto & Wulandari, 2010). Normalitas secara grafik dengan normal p-p plot terpenuhi jika residual grafik mengikuti garis diagonal. Multikolinieritas menggunakan tolerance dan VIF terpenuhi jika tolerance $> 0,2$ dan VIF < 10 . Heteroskedastisitas menggunakan grafik

scatter terpenuhi jika residual tersebar acak. Autokorelasi menggunakan nilai durbin watson terpenuhi jika nilainya antra 1,65 s.d 2,35.

Analisis dilanjutkan dengan uji model menggunakan koefisien determinasi dan uji-F. Model layak jika R-Square lebih dari 0,25 dan Sig. F $< 0,05$. Terakhir uji hipotesis menggunakan koefisien dari regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dan nilai probabilitas t (sig. t). Koefisien regresi menunjukkan arah pengaruh sedangkan signifikansi atau hipotesis diterima jika Sig. t kurang dari $\alpha = 0.05$.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

PT. Bersama Lemindo Abadi dalam perjalanan panjang mengejar keberadaan perusahaan di masyarakat dimana teknologi berkembang begitu cepat dengan penegasan kualitas produk yang lebih baik. PT. Bersama Lemindo Abadi terus berusaha mengikuti kebutuhan pelanggan melalui pemahaman yang sempurna tentang permintaan pasar dan kepuasan pelanggan. Seluruh departemen dalam organisasi dengan komitmen terhadap manajemen mutu selalu siap untuk menghadirkan produk terbaik melebihi harapan pelanggan. Penelitian ini dilakukan terhadap 74 pegawai PT. Bersama Lemindo Abadi (tabel 2).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Parameter	Jumlah	%
Jenis Kelamin	- Laki-laki	57	77%
	- Perempuan	17	23%
Usia	- 21 - 25 Tahun	5	7%
	- 26 - 30 Tahun	4	5%
	- 31 - 35 tahun	12	16%
	- 36 - 40 tahun	18	24%
	- 41 - 45 tahun	10	14%
	- > 45 tahun	25	34%
Masa Kerja	- 0 - 5 Tahun	23	31%
	- 6 - 10 Tahun	18	24%
	- 11 - 15 tahun	19	26%
	- 16 - 20 tahun	6	8%
	- > 20 tahun	8	11%
Pendidikan	- SD	3	4%
	- SMP	12	16%
	- SLTA / Sederajat	38	51%
	- Diploma	4	6%
	- S1	16	22%
	- S2	1	1%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Uji Validitas Realiabilitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan Otokratis		0,885
- Keputusan pribadi	.614	
- Komunikasi satu arah	.613	
- Mengendalikan bawahan	.682	
- Orientasi tugas	.565	
- Emosional	.602	
Stress Kerja		0,846
- Bertambahnya tugas	.600	
- Tuntutan peran	.642	
- Tekanan antar pribadi	.485	
- Perubahan organisasi	.502	
- Pola kepemimpinan	.485	
Turnover Intention		0,882
- Tingkat absensi yang tinggi	.688	
- Keengganan bekerja	.401	
- Pelanggaran yang meningkat	.551	
- Protes yang bertambah	.450	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji instrumen penelitian. Indikator pada masing-masing variabel valid dengan nilai korelasi paling rendah adalah 401. Masing-masing variabel reliabel dengan cronbach's alpha terendah 0,846.

Uji Persyaratan Analisis

Tabel 4 menunjukkan hasil uji persyaratan analisis melalui uji asumsi klasik. Normalitas terpenuhi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Bentuk Uji	Alat	Hasil	Keputusan
Normalitas	Grafik P-P Plot	Nilai residual berada diseputar garis diagonal grafik	Normal
Multikolinieritas	Tolerance & VIF	Tolerance= 0,446 VIF= 2,242	Monokolinieritas
Heteroskedastisitas	Scatter Plot	Nilai residual menyebar acak pada grafik	Monoskedastisitas
Autokorelasi	Durbin Watson	1,890	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Determinasi

Dependen	Independen	B	t	Sig t	R Square	F	Sig F
Turnover	(Konstanta)	9,024	3,120	0,003			
Intention	Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,368	3,886	0,000	0,661	69,329	0,000
	Stres Kerja	0,429	4,531	0,000			

Sumber : Penelitian yang diolah, 2022

Uji Model dan Hipotesis

Tabel 5 memperlihatkan nilai R square yang didapatkan sebesar 0,661 dengan nilai F-hitung = 69,329 dan probabilitas F = 0,000 yang menunjukkan signifikansi model penelitian dimana gaya kepemimpinan otokratis dan stres kerja pada model penelitian mampu menjadi prediktor sebesar 66,1% dari adanya kecenderungan karyawan untuk memiliki turnover intention. Model penelitian layak untuk menjelaskan dan digunakan untuk menguji hipotesis gaya kepemimpinan otokratis dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bersama Lemindo Abadi adalah signifikan.

Persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu: $Y = 9.024 + 0.368 X1 + 0.429 X2$. T-hitung variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis = 3.886 dan probabilitas = 0.000 menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Hipotesis pertama diterima sehingga koefisien regresi 0,368 yang menunjukkan arah positif dapat diinterpretasikan yaitu gaya kepemimpinan otokratis secara positif mempengaruhi turnover intention. T-hitung variabel Stres Kerja = 4.531 dan probabilitas = 0.000 menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Hipotesis kedua diterima sehingga koefisien regresi 0,429 yang menunjukkan arah positif dapat

diinterpretasikan yaitu stres kerja secara positif mempengaruhi turnover intention.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Turnover Intention

Penelitian menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan otokratis signifikan mempengaruhi turnover intention. Arah pengaruh positif menunjukkan arah yang sama dimana gaya kepemimpinan otokratis yang makin kuat akan membuat turnover intention pegawai makin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelumnya (Susilo & Amir, 2019) bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. X Boyolali. Selain itu penelitian ini pun sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wibowo & Wardani, 2016) juga menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dengan arah negatif terhadap keinginan berpindah. Keinginan berpindah karyawan ini untuk mencari kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

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 otokratis ini diterapkan 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 ingin berpindah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebelumnya (Rijasawitri & Suana, 2020) bahwa stres atau tekanan kerja yang bertambah mempengaruhi peningkatan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari PT. Kwalita Bali Kabupaten Gianyar. Penelitian ini sejalan dengan yang lain (Lestari & Mujiati, 2018) dalam penelitiannya juga menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Riani & Putra, 2017). Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada STIKES Widya Husada Semarang (Manurung & Ratnawati, 2012). Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera (Saadah & Prasetio, 2018). Penelitian lain (Baskoro & Wardana, 2017), (Dewi & Sriathi, 2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Perusahaan hendaknya berupaya untuk tidak terlalu tinggi memberikan tuntutan tugas, peran, relasi antar pribadi dan atas dasar struktur organisasi serta kepemimpinan organisasi. 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.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan otokratis positif mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan pada PT Bersama Lemindo Abadi. Semakin kuat gaya kepemimpinan otokratis turnover intention akan meningkat. Stres Kerja positif mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan pada PT Bersama Lemindo Abadi. Stres Kerja yang bertambah akan menambah tingkat turnover intention.

PT Bersama Lemindo Abadi disarankan agar para pemimpin sebaiknya harus lebih memberikan perhatian dan partisipasinya di lingkungan kerja serta mendelegasikan wewenang kepada karyawannya dengan baik sehingga karyawan tidak merasa tertekan dengan

gaya kepemimpinan otokratis yang dilakukan. Seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawannya yang mana sikap tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehingga diharapkan Turnover Intention yang terjadi dapat berkurang. PT. Bersama Lemindo Abadi hendaknya menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan pekerjaan sesuai tugas dan job description, perilaku yang ramah dan komunikatif antar karyawan dengan pemimpin maupun antar karyawan dengan karyawan lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan menelaah keberadaan variabel lain yang berpotensi menurunkan tingkat turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89 - 98. doi:<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja melalui Kepuasan Kerja di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS dan Tahu Duta) di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 119-126.
- Dewi, P. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 08(06), 13. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06>
- Iskandar, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 12(2), -.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, N., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), -.
- Manurung, M., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nurrokhim, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Pada Toko Buku Togamas Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rambi, A., Rio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3), -.

- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(1), -.
- Rijasawitri, D., & Suana, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466 - 486.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen* (10 ed., Vol. 10). Jakarta: Erlangga.
- Saadah, S., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera, Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), -.
- Sianipar, A. R., & Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 100.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), -.
- Susilo, O. H., & Amir, M. (2019). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turnover Di PT X Boyolali*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, L., & Wardani, M. K. (2016). Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Dalam Mempengaruhi Keinginan Berpindah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(1), -.