

# THE EFFECT OF AUTOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE WORK STRESS ON TURNOVER INTENSITY AT PERDADANI NASIONAL MADANI LIMITED LIABILITY COMPANY, PEKANBARU

<sup>1</sup> Robby Fernanda Arifin

<sup>1</sup> [arifinrobby922@gmail.com](mailto:arifinrobby922@gmail.com)

<sup>2</sup> Yuni Pratikno

<sup>2</sup> [yuni.pratikno@gmail.com](mailto:yuni.pratikno@gmail.com)

<sup>3</sup> Hadi Mulyo Wibowo

<sup>3</sup> [wibowo\\_immi@hotmail.com](mailto:wibowo_immi@hotmail.com)

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis  
Universitas Mitra Bangsa

## Abstract

*The purpose of this study is to find out the influence of autocratic leadership style on turnover intensity, find out the effect of employee work stress on turnover intensity, and find out the influence of autocratic leadership style and employee work stress on turnover intensity. This research has a quantitative approach. In the autocratic leadership style variable (X1) the calculated t value is 7,128 > the t value of the table is 1,988. With the significance value of 0.001, which is less than 0.5 or 0.00 < 0.05. So it can be concluded that Ha is accepted and H0 is rejected, which means that the autocratic leadership style partially has an influence on the Turnover Intensity of the Madani National Capital Limited Liability Company Pekanbaru Branch. In the employee work stress variable (X2) the calculated t value is -0,838 < the table t value is 1,988, with the significance value -0,071. So it can be concluded that Ha is rejected and H0 is accepted, which means that employee work stress partially has no effect on Turnover Intensity at Madani National Capital Limited Liability Company Pekanbaru Branch. F count (25,701) > F table (3,949) with Sig. (0,001) < 0.05. It means that the variables of autocratic leadership style and employee work stress simultaneously have a significant effect on Turnover Intensity.*

**Keywords:** Autocratic Leadership Style, Employee Work Stress, and Turnover Intensity

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap intensitas turnover, mengetahui pengaruh stress kerja karyawan terhadap intensitas turnover, dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan terhadap intensitas turnover. Penelitian ini berpendekatan kuantitatif. Pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) nilai t hitung 7,128 > nilai t tabel 1,988. Dengan nilai signifikansinya 0,001, yaitu lebih kecil dari 0,5 atau 0,00 < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan otokratik secara parsial memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover pada Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru. Pada variabel stress kerja karyawan (X2) nilai t hitung -0,838 < nilai t tabel 1,988, Dengan nilai signifikansinya -0,071. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima, yang artinya bahwa stress kerja karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover pada Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru. F hitung (25,701) > F tabel (3,949) dengan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Intensitas Turnover.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Otokratik, Stress Kerja Karyawan, dan Intensitas Turnover

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu Perusahaan, salah satu bagian penting yang harus dimiliki adalah karyawan. Karyawan menjadi komponen terpenting karena akan menjalankan operasional dari suatu Perusahaan. Karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional Perusahaan pastinya ada faktor pendukung yang membuat karyawan tersebut untuk memberikan hasil maupun kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Karyawan menjadi salah satu aspek terpenting untuk menilai dari keberhasilan suatu Perusahaan. Karyawan yang nyaman dalam bekerja di suatu Perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas dari suatu

Perusahaan. Apabila karyawan tidak nyaman dalam bekerja, maka akan berdampak pula pada penurunan produktivitas suatu Perusahaan.

Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja disebut dengan intensitas turnover. Intensitas turnover merupakan keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya.

Intensitas turnover menjadi salah satu perhatian serius bagi beberapa Perusahaan, salah satunya Perusahaan yang diteliti oleh peneliti yang berlokasi di Riau-Kepulauan Riau. Proses rekrutmen yang sudah dilakukan terasa sia-sia yang pada awalnya sudah berhasil menjangkau kandidat-kandidat berkualitas, justru memilih untuk mundur atau bekerja di Perusahaan lain. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan, karyawan merasa tidak nyaman atau merasakan stress kerja dikarenakan overload pekerjaan dan Tindakan pemimpin mereka yang tidak bisa membawahi mereka dengan baik.

Turnover yang tinggi disebabkan oleh beberapa hal seperti Jam kerja yang tinggi, overload pekerjaan, kurangnya komunikasi antar karyawan dan pemimpin, lingkungan kerja tidak nyaman, kurangnya fleksibilitas waktu kerja, kultur perusahaan tidak mendukung, dan Turnover juga disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan otokratik dan Stress kerja karyawan.

Pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik serta bertindak dengan baik, maka akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan begitupun sebaliknya. Gaya kepemimpinan dalam hal ini disebut kepemimpinan otokratik. Gaya kepemimpinan otokratik sendiri bisa diutarakan sebagai kepemimpinan terpusat atas diri pemimpin maupun gaya direktif, gaya ini ditandai dengan adanya petunjuk dari pimpinan dan sangat membatasi kapasitas anak buah dalam merencanakan dan pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (Nurmalia, 2019) kepemimpinan otokratik menganut sentralisasi wewenang dimana sebagian besar wewenang dipegang oleh atasan serta bersifat mutlak.

Gaya kepemimpinan otokratik ini merupakan gaya pemimpin yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh (Jamaludin, 2017 dalam Ade & Rafikhein, 2024). Pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan model ini bertindak sebagai diktator terhadap anggota kelompoknya, batasan kekuasaan dari pemimpin otoriter ini hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu kewajiban, bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah (Abdullah, 2023 dalam Ade & Rafikhein, 2024).

Selain Gaya Kepemimpinan otokratik yang mempengaruhi kenyamanan karyawan ialah stres kerja karyawan, Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Luthans (dalam Harrisma dkk, 2013) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Wibowo (dalam Yo dkk, 2015) stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja.

Stres kerja yang dialami karyawan biasanya disebabkan karena beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu berlebih, perbedaan pendapat antar karyawan di perusahaan, adanya desakan waktu pengerjaan tugas, dan juga masalah-masalah diluar pekerjaan mungkin dialami karyawan tersebut. Stres kerja karyawan berdampak buruk terhadap perusahaan,

karena jika stres kerja berlebih maka kemungkinan seorang karyawan untuk keluar (Turn Over) dari perusahaan akan semakin tinggi juga ( M. Febrian,dkk, 2022).

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Account Officer di Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru yang berjumlah 900 karyawan. Sedangkan dTeknik sampling dalam penelitian ini menggunakan pedoman yang diberikan oleh Suharsini Arikunto (2002:120) , yang mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dalam penelitian ini penarikan sampel sebesar 10% dari jumlah populasi. Diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :  $900 \times 10\% = 90$  responden.

### **Instrumen/Alat Pengumpul Data**

Dalam Penelitian ini data bersumber dari data Primer dan Data Sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti tentang variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu. Hasil pengisian kuesioner online melalui platform sosial media Whattsap dengan menggunakan tautan (link) Google Form. Menurut Pasolong (2013:70) Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Jadi data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data yang diperoleh dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku dan lain sebagainya. Adapun Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi.

### **Teknik Analisa Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum instrumen kuesioner digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya agar dapat diperoleh instrumen yang lebih baik. Sehingga dapat diberikan pada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis validitas instrument ini menggunakan rumus product moment Pearson dan analisis reliabilitasnya menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan software IBM SPSS 29 for Windows.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data variabel-variabel yang akan digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang umum digunakan untuk uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov test.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode grafik. Apabila pada grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen. VIF yang tinggi menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Apabila tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari

10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas

### **Uji Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda melibatkan penggunaan teknik statistik seperti uji t (secara parsial), uji F (secara simultan), dan koefisien determinasi (R-squared) untuk mengevaluasi model regresi.

## **PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 90, maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini, sedangkan uji reliabilitas variabel Gaya kepemimpinan otokratik (X1), Stress kerja karyawan (X2) dan Intensitas Turnover (Y) bernilai diatas 0,6. yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut reliable atau dapat dipercaya

### **Hasil Uji Normalitas**

Dari Uji normalitas yang sudah dilakukan, nilai  $sig > 0,05$  artinya Data Berdistribusi secara Normal.

### **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji ini bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Dari hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF  $< 10$  dan tolerance 1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari mutikolinearitas.

### **Hasil Uji Regresi Berganda**

#### **Hasil Uji t**

#### **Gaya Kepemimpinan Otokratik (X1) terhadap Intensitas Turnover (Y)**

Pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) nilai t hitung 7,128  $>$  nilai t tabel 1,988. Dengan nilai signifikansinya 0,001, yaitu lebih kecil dari 0,5 atau  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan otokratik secara parsial memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover di Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru.

#### **Stress Kerja Karyawan (X2) terhadap Intensitas Turnover (Y)**

Pada variabel stress kerja karyawan (X2) nilai t hitung -0,838  $<$  nilai t tabel 1,988, Dengan nilai signifikansinya -0,071. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa stress kerja karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover di Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru.

#### **Hasil Uji F**

Dari hasil uji F diperoleh F hitung (25,701)  $>$  F tabel (3,949) dengan Sig. (0,001)  $<$  0,05. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Intensitas Turnover.

### **Koefisien Determinasi**

Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,609. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,371. Yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan) terhadap

variabel terikat (Intensitas Turnover) adalah sebesar 37,1%. Dan sisanya (62,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui atau yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas Turnover. Pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik serta bertindak dengan baik, maka akan membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wulan Dini (2019) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan” dengan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Otokratis menurunkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan Intensi Turnover pada Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas Turnover. Stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang di hadapinya (Vanchapo,2020 dalam Aisyah & Kristiana,2024). Intensi Turnover bukan hanya dipengaruhi oleh stress kerja tapi juga faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini seperti usia, kompensasi, lingkungan kerja, dll

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan otokratik dan Stress Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas Turnover. Stress kerja karyawan yang dialami karyawan biasanya disebabkan karena beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu berlebih, perbedaan pendapat antar karyawan di perusahaan, adanya desakan waktu pengerjaan tugas, dan juga masalah-masalah diluar pekerjaan mungkin dialami karyawan tersebut. Maka semakin tinggi stress gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi Intensitas Turnover. Sebaliknya semakin rendah Gaya Kepemimpinan Otokratik dan stress kerja karyawan, maka semakin rendah Intensitas Turnover.

## **SIMPULAN**

Dari Hasil Penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) terhadap Intensitas Turnover (Y) dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan otokratik secara parsial memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover pada Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru. Pada variabel stress kerja (X2) terhadap Intensitas Turnover (Y) dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa stress kerja karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover pada Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru. Pada variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) dan stress kerja karyawan (X2) terhadap Intensitas Turnover (Y) dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan otokratik dan stress kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Intensitas Turnover pada Perseroan Terbatas Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Y., dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820.*



- Amelia, Asep Jamaludin dan Nandang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di PT Cahaya Putra Persada. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*. Vol.4 No.2
- Ayuningtyas, E. A., dkk. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75 – 84.
- Dini, D. W. 2019. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Skripsi.
- Febrian, Muhammad., Chelvin Rickot dan Vira Nofiyansyah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi Di Daerah Pamulang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*. Vol.1 No.4
- Febrianti, Surya Ananta dkk. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Mitra Kencana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol.2 No.3
- Gunadi, O. S. J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv Sumber Teknik Semarang. *AGORA Vol 6. No : 2, 2018*.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol. 3, No. 1, 2012*.
- Harrisma, O.W., & Witjaksono, A.D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 650-662.
- Janawi, Aisyah Nur., Kristiana Sri Utami. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*. Vol.2 No.4
- Jopanda, Hendri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*. Vol.6 No.1
- Julianto, Ade Dwi., Rafikhein Novia Ayuanti. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya ART Glass. *Journal Of Economic And Bussiness*. Vol.4 No.4
- Nurmalia, S. O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Di Kabupaten Paser. *Jurnal administrasi Bisnis, Volume 3 (3), 612–624*.
- Malik, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Psikoborneo, Vol 1, No 4, 2013: 253-258*.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rostandi, Rosa Maria., Syamsul Hadi Senen. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. Vol.12 No.2
- Safitri, Amelia Eka., Alini Gilang. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*. Vol.3 No.2
- Sanusi, Anwar. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Setiawan, Irene Nathalia. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*. Vol.2 No.2

- Sari, W. R. 2018. *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Pembiayaan Fif Group (Federal International Finance) Unit II Tulang Bawang*. Skripsi.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114.
- Siregar, Ramnaega L, M. Joharis, Lubis. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Vol.11 No.2
- Sepang, J., Tewal, B., & Tumbol, C. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol 2 (1), 38-47.
- Soraya., Cece Rakhmat dan Kusuma Agdhi Rahwana. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Indonesian Management*. Vol.3 No.1
- Suganda, Hady. Sutrisno., dan Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Transekonomika*. Vol.3 No.4
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung. Alfabeta
- Suhakim, Ade Iman., Yuan Badrianto. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*. Vol.1 No.2
- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakir Swasta Di Kota Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*. Vol.3 No.1
- Yo, P. M. P., & Surya I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165.
- Yuniarti, R. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 32, 421 - 438