

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH ;

SAFIRA RAHMA SULISTIYAN

NIM : 20108020030

DOSEN PEMBIMBING :

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.SC.

NIP : 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-127/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SAFIRA RAHMA SULISTYAN
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020030
Telah ditujikan pada : Jumat, 03 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 678f1ec7bdb01



Penguji I
Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 678b184bf108c



Penguji II
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 67811da012161



Yogyakarta, 03 Januari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6790417fe430a

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Safira Rahma Sulistiyan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Safira Rahma Sulistiyan

NIM : 20108020030

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Desember 2024
Pembimbing,



Syavvyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.SC.
NIP : 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safira Rahma Sulistiyani

NIM : 20108020030

Program Studi : Perbankan Syariah

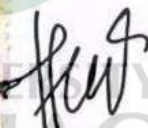
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening***" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 19 Desember 2024

Penulis,




Safira Rahma Sulistiyani

NIM : 20108020030

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Safira Rahma Sulistiyani
NIM : 20108020030
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti dan non eksklusif (non-ekclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap
Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (data base) merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 Desember 2024
Penulis,



Safira Rahma Sulistiyani
NIM : 20108020030

MOTTO

“It will pass, everything you’ve gone through it will pass”

(Rachel V.R)

“When life gets you down, do you wanna know what you’ve gotta do? Just keep swimming!”

(Dory-Finding Nemo)

“Untuk semua masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam yang selalu
tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, saya mempersembahkan skripsi ini kepada dua sosok luar biasa dalam hidupku. Kedua orang tua tercinta Bapak Listiani Susyudo Asmoro dan Ibu Umatin Khoiroh. Terima kasih atas doa-doa yang selalu menyertai setiap langkahku, atas dukungan yang tidak pernah surut, dan kasih sayang yang tak ternilai sepanjang hidupku.

Terima kasih kepada Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi saya, atas bimbingan, arahan, dan ilmu yang telah Ibu berikan selama perjalanan akademik saya.

Terima kasih kepada Almamater UIN Sunan Kalijaga, terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan saya kesempatan dan ruang belajar.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta"addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>„iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمةً الولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya''</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua ta marbutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir tunggal ataupun berada di Tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki aslinya.

--- ^ف ---	Fathah	Ditulis	A
--- ^ك ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ^د ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya ^{mati}	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya ^{mati}	Ditulis	I

كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Bertautan dalam Satu Kata Dipisahkna dengan Apostof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alid + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* (Studi Kasus pada BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga)”**. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadiran junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya selama perkuliahan dan membimbing saya dari awal penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman, baik secara akademik maupun non-akademik terkhusus dosen Program Studi Perbankan Syariah, sehingga saya dapat berkembang secara maksimal hingga saat ini.
6. Teruntuk papah tercinta Alm. Listiani Susyudo Asmoro, terima kasih pah sudah menjadi salah satu alasan dan motivasi untuk mencapai semua ini. Skripsi ini

kupersembahkan sebagai bentuk penghormatan dan rasa terima kasihku atas segala pengorbanan papah untuk memberiku kesempatan meraih pendidikan yang lebih tinggi. Janji Fira lunas ya pah.

7. Teruntuk ibuku Ummatin Khoiroh, wanita nomor satu di dunia. Terima kasih karena selalu berjuang untuk kehidupan saya, teruslah ada di pencapaianku berikutnya. Hidup akan baik-baik saja jika masih bersamamu. Semoga lama hidupmu di bumi.
8. Teruntuk kakak tercinta Ageng Gustin Sulistiyani dan adik perempuan satu-satunya Raihanun Imtiyaz Sulistiyani yang telah bersedia meminjamkan laptopnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini hingga pada waktunya
9. Teruntuk kakak Sepupu tercinta Marwa dan Mama Awa. Terima kasih atas dukungannya selama ini.
10. Teruntuk Almh. Eyang Utu yang selalu menanyakan dengan penuh harap “Kapan wisuda?”. Pertanyaan yang dulu terasa sebagai dorongan, kini menjadi pengingat akan perhatian dan kasih sayangmu. Terima kasih atas cintamu yang tak terbatas semoga utu tersenyum disana.
11. Teruntuk keluarga besar tercinta, yang selalu memberikan dukungan baik dari segi moral maupun material serta do’a yang tidak pernah putus, sehingga penyusunan ini berjalan dengan baik
12. Teruntuk sahabat-sahabat baikku di kuliah Nabilla, Rullita, Rizqi, dan Astika yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Teman yang tidak hanya berdampingan di setiap proses pengerjaan skripsi, tetapi juga menjadi saksi perjalanan penuh suka dan duka yang tak terlupakan.
13. Teruntuk teman-teman KKN Dusun Kubat 2023, kehadiran kalian selama masa KKN memberikan warna yang tak terlupakan, baik dalam suka maupun duka. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan kerja sama yang luar biasa.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.

15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
16. Dari sekian banyaknya ucapan terima kasih, aku berterima kasih pada diriku sendiri yang sudah melewati setiap kerikil yang di injak. Terima kasih karena tidak berfikir untuk menyerah. Semangat ya perjalanan di depan masih panjang, banyak yang terjal dan curam.

Di samping itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan, sehingga kritik dan saran dari pembaca dan penguji membuat penulis harapkan guna menjadi bahan yang membangun bagi kemampuan analisis maupun menulis dari penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Yogyakarta, 19 Desember 2024
Penulis

Safira Rahma Sulistiyana
NIM : 20108020030

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Kajian Pustaka	36
C. Kerangka Pemikiran.....	44
D. Pengembangan Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	56
C. Populasi dan Sampel.....	58
D. Definisi Operasional Variabel	59
E. Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
B. Analisis Deskriptif Responden.....	69
C. Analisis Mean	72
D. Analisis Data.....	78
E. Pembahasan.....	88
BAB V PENUTUP.....	109
A. Kesimpulan	109
B. Keterbatasan Penelitian.....	111
C. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	cxx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1 Skala Likert	58
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	61
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	71
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Mean Kepemimpinan Transformasional.....	72
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Mean Stres Kerja.....	73
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Mean Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Mean Turnover Intention	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4. 11 Uji Discriminant Validity- Fornell Larcker criterion.....	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Composite Reliability	82
Tabel 4. 13 Hasil Nilai R-square	83
Tabel 4. 14 Hasil Nilai F-square	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	87
Tabel 4. 17 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis.....	87
Tabel 4. 18 Hasil Kuesioner Kepemimpinan Transformasional	88
Tabel 4. 19 Hasil Kuesioner Stres Kerja	92
Tabel 4. 20 Hasil kuesioner Kepemimpinan Transformasional	95
Tabel 4. 21 Hasil Kuesioner Stres Kerja.....	99
Tabel 4. 22 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja	101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model.....	78
Gambar 4. 2 Hasil Uji Inner Model	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	cxx
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	cxxi
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	cxxvi
Lampiran 4 Hasil Wawancara	cxxviii
Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model	cxxix
Lampiran 6 Hasil Uji Inner Model.....	cxxix
Lampiran 7 Nilai Outer Loading.....	cxix
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker	cxix
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	cxix
Lampiran 10 Nilai R-Squared	cxix
Lampiran 11 Nilai F-Squared.....	cxix
Lampiran 12 Nilai T-Statistic dan P-Values	cxix
Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian.....	cxix
Lampiran 14 Biodata Penulis.....	cxix



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian ini adalah karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga yang berjumlah 72 orang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work stress on employee Turnover Intention with job satisfaction as an intervening variable. The object of this research is BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga employees totaling 72 people. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques through Likert scale questionnaires. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS 3.0 software. The results show that transformational leadership has a negative and significant effect on turnover intention. Meanwhile, work stress has a positive and significant effect on turnover intention. In addition, job satisfaction proved to be a significant intervening variable in mediating the influence of transformational leadership on turnover intention.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Stress, Job Satisfaction*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

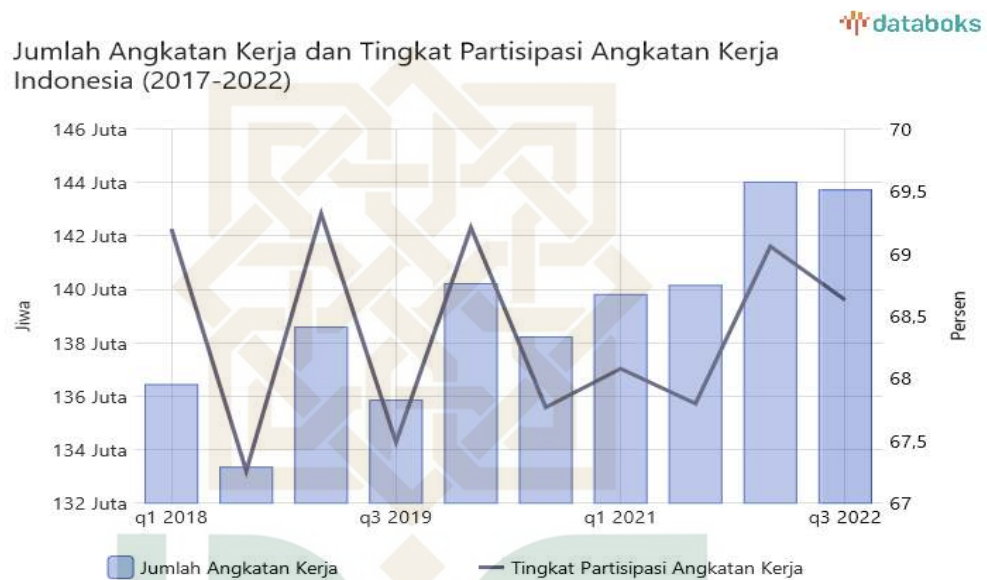
Masalah umum sumber daya manusia (SDM) di bank syariah mencakup berbagai aspek yang memengaruhi pengelolaan dan pengembangan karyawan dalam institusi keuangan berbasis syariah. Kendala utama meliputi kekurangan tenaga ahli yang kompeten dalam bidang syariah dan keuangan modern, serta terbatasnya program pelatihan yang fokus pada peningkatan kompetensi (Fauzan, 2023:181). Keterbatasan peluang karir dan pengembangan diri, serta kurangnya program pengembangan manajerial yang terstruktur, juga menambah kompleksitas masalah SDM di bank syariah (Fauzi & Darussalam, 2022:69).

Selain itu, tingginya tingkat *turnover* karyawan dan tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas karena masalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi isu yang signifikan pada saat ini. Survei yang dilakukan oleh Mercer menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, memiliki tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada level menengah. Mengingat ada 143,72 juta jiwa dalam angkatan kerja pada Agustus 2022, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) hanya sebesar 68,63% dari total jumlah penduduk yang berada dalam usia kerja. Angka angkatan kerja tersebut mengalami penurunan sebesar 291,4 ribu jiwa (0,2%) dibandingkan dengan posisi pada Februari 2022. Begitu pula, TPAK

mengalami penurunan sebesar 0,43 poin persentase dibandingkan dengan bulan Februari 2022.

Gambar 1. 1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Sumber : Badan Pusat Statistik



Pada perbankan syariah, angka *Turnover Intention* yang ada menunjukkan sebesar 61% yang dapat dianggap cukup tinggi yang disebabkan oleh berbagai faktor (Sartika & Akhmad, 2023:17). Pada bank Bank Syariah Indonesia, jumlah karyawan Bank BSI dari tahun ke tahun mengalami penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2021 karyawan berjumlah 19.449, pada tahun 2022 jumlah karyawan sebesar 18.581 dan pada tahun 2023 karyawan BSI berjumlah 17.909 (Data Statistik Bank Syariah Indonesia, 2023). Data statistik perbankan syariah bulan Juli tahun 2021 juga menunjukkan bahwa banyaknya jumlah tenaga kerja atau karyawan yang keluar dari perbankan syariah sebanyak 6.811 karyawan (OJK, Statistik Perbankan Syariah, 2021). Menurut Gillies (dalam Averina

& Widagda, 2021:5911) jika turnover intention pada sebuah perusahaan lebih dari 10% dalam satu tahun, maka tingkat tersebut pada perusahaan dinyatakan tinggi. Di Indonesia, sebanyak 77% tenaga kerja profesional masih dalam fase mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, sedangkan sebanyak 45% lainnya belum melakukannya. Alasannya adalah karena belum adanya pekerjaan yang tepat (56%), kurangnya peluang pekerjaan di bidang yang mereka geluti (23%), dan kekhawatiran tentang keamanan status pekerjaan di perusahaan baru (21%) (Sari, I. N, 2022).

Turnover Intention itu sendiri menurut Robbins & Judge (2008:55) didefinisikan sebagai suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Umumnya, keputusan untuk berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan jika dia merasa kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan harapannya. Turnover karyawan adalah salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi, termasuk dalam industri perbankan. Meski turnover sering dianggap sebagai hal yang wajar, tingkat turnover yang terlalu tinggi dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan (Chiang et al, 2010:25).

Namun, fenomena menarik terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Buana Mitra Perwira Purbalingga, di mana tingkat turnover karyawannya relatif stabil dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Hal ini memunculkan pertanyaan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi

rendahnya turnover tersebut. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap turnover karyawan.

Peneliti menggunakan kepemimpinan transformasional dan stres kerja sebagai variabel independent yang mempengaruhi *turnover intention* dikarenakan menurut Robbins & Judge (2017:338) gaya kepemimpinan transformasional seringkali diasosiasikan dengan peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan yang mungkin berperan penting dalam memengaruhi niat karyawan untuk tetap berada di organisasi. Dalam konteks BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, gaya kepemimpinan ini diduga menjadi salah satu faktor penting yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut penelitian Harrianto dalam (Wildani, 2012:2) pekerja yang berkarir di bidang keuangan (seperti perbankan), yang bekerja dengan sistem shift dan sering melakukan dinas terkait pekerjaan sering kali lebih rentan terhadap stres, dan stres kerja ini merupakan faktor yang dapat mengganggu dan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya berkontribusi terhadap niat meninggalkan perusahaan. Stres yang tinggi dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi sering kali merasa tidak puas dan lebih cenderung untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023:1549). Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana tingkat stres kerja memengaruhi turnover

karyawan di BPRS Purbalingga, mengingat rendahnya angka turnover yang terjadi.

Selain gaya kepemimpinan dan stress kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover karyawan yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Global Leadership Study, lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia berkeinginan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, dan hanya 17% tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Studi bertajuk Global Leadership Study (2016) yang diinisiasi oleh Dale Carnegie di Indonesia menunjukkan bahwa pemimpin yang bersedia memberikan apresiasi dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih dari dua kali lipat atau sebesar 36%, sehingga dapat mengurangi niat turnover karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja (Sari, F. M. 2018).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Variabel kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena dianggap sebagai faktor kunci yang dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan turnover. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan tingkat kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering kali menjadi penghubung penting dalam memahami dinamika organisasi, khususnya yang terkait dengan turnover karyawan.

Beberapa penelitian yang telah diteliti berkaitan dengan kepuasan kerja dapat memberikan mediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* dan hubungan stress kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian Tri Utami & Havidz Aima (2021:630-641) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai mediasi kepemimpinan transformasional dengan niat keluar. Penelitian oleh Rahadiyanti & Prahiawan (2024:117-128) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang menunjukkan peran mediasi dapat membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian yang melibatkan mediasi tidak hanya berkontribusi pada pengembangan teori dalam ilmu manajemen tetapi juga memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih efektif. Dengan demikian, mediasi adalah elemen penting dalam penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana berbagai faktor saling berinteraksi dan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan yang sebelumnya, yaitu hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap niat turnover. Dalam

penelitian Tri Utami & Havidz Aima (2021:630) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan negatif signifikan dengan *Turnover Intention* karyawan. Menurut penelitian ini, dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka keinginan karyawan untuk keluar dan kemudian meninggalkan pekerjaannya semakin berkurang secara signifikan. Sedangkan dalam penelitian Hidayat et al (2021:113) menunjukkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan. Maka perlu dilakukan kajian ulang tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan objek penelitian Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan di sektor non-perbankan atau perusahaan yang lebih besar, sedangkan penelitian ini khusus pada bank syariah (BPRS). Bersumber pada hasil wawancara dengan Ibu Farah Sukma selaku Personalia PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, mengungkapkan bahwa tingkat turnover karyawan di bank tersebut masih tergolong stabil dan rendah dengan rata-rata hanya 1-5 karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya dan mayoritas karyawan yang mengundurkan diri adalah perempuan, dan alasan

utama pengunduran diri mereka adalah faktor kehamilan atau persiapan menjadi ibu. Ini menunjukkan bahwa pengunduran diri bukan disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, melainkan karena alasan pribadi. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk menggali faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada rendahnya turnover, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pengelolaan stres kerja, serta bagaimana elemen-elemen ini berfungsi secara efektif dalam meningkatkan retensi karyawan. Pemilihan objek penelitian di BPRS Buana Mitra Perwira juga memungkinkan peneliti untuk menyelidiki cara pengelolaan SDM yang berhasil menurunkan turnover, seperti strategi kepemimpinan yang efektif, pemeliharaan kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan stres kerja yang baik.

Oleh karena itu, hal ini mendorong penulis untuk meneliti dampak kepemimpinan transformasional dan stres kerja di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga serta adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga)”** yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang permasalahan *Turnover Intention* pada karyawan BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Turnover Intention* pada karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPR Syariah Buana Mitra Perwira Purbalingga
6. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira
7. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dapat Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

1. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini memiliki kegunaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan, serta memberikan tambahan referensi penelitian dalam bidang manajemen yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan sebagai bahan evaluasi atau pertimbangan dalam keputusan yang diambil karyawan terkait dengan keinginan meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan saran dan masukan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi karyawan perusahaan di masa mendatang.

3. Manfaat Bagi Peneliti dan Penelitian Selanjutnya

Peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja yang berdampak pada *Turnover Intention* karyawan, dengan peran Kepuasan Kerja sebagai mediasi. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa digunakan sebagai penelitian terdahulu

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dirancang untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang diuraikan oleh penulis. Sistematika pembahasan disusun secara sistematis dan terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah yang menggambarkan pokok permasalahan dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dan konsep dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, kajian pustaka yang memuat penelitian sebelumnya dan teori yang relevan, kerangka teoritik, serta pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil melalui data empirik dari peneliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, penjelasan hasil analisis data penelitian, dan pembahasan yang didukung oleh beberapa sumber data yang relevan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan yang menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Selain itu, terdapat rekomendasi atau saran terkait kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan bagi peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H1) yaitu Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
2. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis dua (H2) yaitu stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tidak cukup kuat untuk memengaruhi niat mereka untuk keluar dari organisasi.
3. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis tiga (H3) yaitu Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

4. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis empat (H4) yaitu stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
5. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis lima (H5) yaitu Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
6. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis enam (H6) yaitu Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
7. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang menolak hipotesis empat (H4) yaitu Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan *Turnover Intention* karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

B. Keterbatasan Penelitian.

1. Variabel lain yang mungkin memengaruhi turnover intention, seperti pengembangan karir, kompensasi, budaya organisasi, dan hubungan antar karyawan, tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Penelitian ini mengandalkan data dari kuesioner, yang dapat dipengaruhi oleh subjektivitas responden, sehingga hasilnya mungkin kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya

C. Saran

1. Bagi BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
 - a. Perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional seperti memberikan pelatihan khusus bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Karena pemimpin yang mampu memberikan motivasi, perhatian individual, dan visi yang jelas akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - b. Perusahaan dapat memperkuat Program Manajemen Stres seperti menyelenggarakan program pelatihan atau workshop untuk membantu karyawan mengelola stres kerja, seperti pelatihan mindfulness, manajemen waktu, atau pelatihan relaksasi.
 - c. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, ruang kerja yang memadai,

dan suasana kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti pengembangan karir, budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, atau kompensasi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang turnover intention

DAFTAR PUSTAKA

- ari, P., Sanjiwani, P., Kadek, N., Rasminingsih, N., Wayan, I., & Wibawa, S. (2022). *Fairvalue : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan Hubungan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Beban Kerja Pasca Pandemi Covid-19*. 5, 2022.
- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). 肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 And Beyond. *Journal Of European Industrial Training*, 14(5).
- Bharathi, T., & Gupta, K. S. (2017). Job Stress And Productivity: A Conceptual Framework. *International Journal Of Emerging Research In Management & Technology*, 6(8), 393–398.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The Moderating Roles Of Job Control And Work-Life Balance Practices On Employee Stress In The Hotel And Catering Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 29(1), 25–32.
- Daeli, A. S. (2023). *Minimizing Turnover Intention Strategy: The Role Of Transformational Leadership , Intrinsic Motivation , And Job Satisfaction*. 2(2), 104–112.
- Damayanti, D. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borneo Icon Properti. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 8(3), 169–184. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i3.43635>
- Desinta, S., & Ramdhani, N. (2013). Terapi Tawa Untuk Menurunkan Stres Pada Penderita Hipertensi. *Jurnal Psikologi Ugm*, 40(1), 15–27.
- Dewi, M., & Iqbal, M. (2023). Effect Of Career Development And Job Stress On Turnover Intention Through Job Satisfaction At Character Education Foundation In Depok City. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379–392. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Dr. A.Nur Insan, M. S. (N.D.). *Kepemimpinan Transformasional*.
- El Badawy, T. A., & Bassiouny, M. (2014). Employee Engagement As A Mediator Between Transformational Leadership & Intention To Quit. *International Journal Of Contemporary Management*, 2014(Numer 13 (2)).
- Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Susan, C., Setyawasih, R., Udayana, U., Balikpapan,

- U., Hamzah, A., & Remunerasi, P. (2022). Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 4, 183–203.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V4i5.394>
- Fauzan, R. (2023). The Influence Of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal Of History And Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/Jr.V6i1.29553>
- Fauzi, M., & Darussalam, A. (2022). Digitalization Of Baitul Maal Wa Tamwil: How Does Survival In Covid-19 Pandemic? *J-Ebis (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 7(April), 69–86. <https://doi.org/10.32505/J-Ebis.V7i1.3644>
- Febrisi Dwita. (2022). Effect Of Toxic Leadership And Job Stress On Turnover Intention In Logistic Courier Bekasi City. *Airlangga Journal Of Innovation Management*, 3(2), 212–221. <https://doi.org/10.20473/Ajim.V3i1.39982>
- Fiset, J., Robinson, M. A., & Saffie-Robertson, M. C. (2019). Masking Wrongs Through Brilliance: The Moderating Effect Of Vision On The Relationship Between Abusive Supervision And Employee Outcomes. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 28(6), 756–768.
- Fraser, T. M. (1983). Human Stress, Work, And Job Satisfaction: A Critical Approach. (No Title).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Semarang: Badan Penerbit Undip*, 4(1).
- Gillies, D. A. (1989). Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem (Edisi 2). *Illioni: Wb Saunders Company*.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*.
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Organization Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Business And Economics Research (Jbe)*, 3(1), 6–11. <https://doi.org/10.47065/Jbe.V3i1.1336>
- Hidayat, T., Fahmy, R., Sari, D. K., Mergeresa, F., & Fernando, Y. (2021). Covid-19 Outbreak Effects On Leadership, Job Satisfaction And Turnover Intention: A Mediating Model Of Indonesian Banking Sector. *International Journal Of Industrial Management*, 10(1), 113–128. <https://doi.org/10.15282/Ijim.10.1.2021.6011>
- Kholidah, E., & Alsa, A. (2012). Berpikir Positif Untuk Menurunkan Stres Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 39(1), 67–75. <http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id/index.php/fpsi/article/view/180>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job

Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Tazkiya: Journal Of Psychology*, 5(1), 48–55. <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V22i1.8154>

- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping* (Vol. 464). Springer.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job Satisfaction, Work Stress, And Turnover Intentions Among Rural Health Workers: A Cross-Sectional Study In 11 Western Provinces Of China. *Bmc Family Practice*, 20, 1–11.
- Luthans, F. (2006a). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa Va Yuwono, Dkk). *Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi*.
- Luthans, F. (2006b). *Perilaku Organisasi*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.
- Mawadati, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/Jmbk.V6i1.16350>
- Mega Wandani, & Sinto Sunaryo. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb): Peran Media Si Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Afektif (Studi Padaws Warung Steak Di Karesidenan Surakarta). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 73–86. <https://doi.org/10.59024/Semnas.V1i2.7>
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention*. 11(September), 271–286.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujiati, N. W. (2019). *Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Dewa Made Bayu Adi Putra 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Salah Satu Masalah Yang Dianggap Serius Di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Permasalahan Turnover*. 8(7), 4045–4072.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1066>
- Nanda, R., Ibrahim, P., & Suhariadi, F. (1851). *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi*. 1(2), 1388–1396.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

- Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/A.V22i1.153>
- Nugroho, A., Wirjawan, T., Praborini, Y., Asaroni, T., & Naim, M. (2021). Peran Kepemimpinan Pancasila Terhadap Niat Untuk Tinggal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 151–162. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i2.212>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors And Substitutes For Leadership As Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, And Organizational Citize. *Journal Of Management*, 22(2), 259–298.
- Pratiwi, F., & Lo, J. S. (2020). Job Satisfaction As A Mediator Of Effect Job Stress And Career Development On Employee Turnover Intention Pt Pkss. *Dinasti Internasional Journal Of Digital Business Management*, 1(4), 580–592. <https://doi.org/10.31933/Dijdbm>
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Victory International Futures Yogyakarta). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 3(2), 189–196.
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., Asbullah, M., Ginting, N., & Nugraha, K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jesya*, 6(1), 545–559. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.969>
- R, Agusdin, & Nurmayanfitriani, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i5.1152>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The Influence Of Compensation And Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147-4478)*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V10i4.1206>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Udayana University.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*, Diterjemahkan Oleh Bob

- Sabran, Wibi Hardani. *Erlangga: Jakarta*.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi. Terj: Benyamin Molan*. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. *Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo*.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi (Ed.)*. *Jakarta: Pt. Indeks*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. *Jakarta: Salemba Empat*, 30–36.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition Prentice Hall Publishers*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior, Buku 2*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Seventeenth Edition*. *Harlow, Uk: Pearson Education Limited*.
- Rosnani, T. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1–28.
- Rusandi, R. Y. (2023). *Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Intention To Stay*. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(02), 117–128. <https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/884>
<https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/download/884/350>
- Salman. (2020). *Scenario 2020* |. 29–42.
- Sammuel, S., & Tanoto, S. R. (2022). 12794-24123-1-Sm (1). *Agora*, 10.2(2022).
- Sartika, M., & Akhmad, F. (2023). *Determinant Factors Analysis Of Turnover Intention In Y Generation At Bank Syariah Indonesia, Semarang City*. *Velocity: Journal Of Sharia Finance And Banking*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.28918/Velocity.V3i1.6112>
- 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.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. *Bandung: Alfabeta*, 1–11.

- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/Simo.V3i1.680>
- Sumarita, S., & Muzakki, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Intensi Karyawan Keluar Dari Perusahaan. *Indonesian Business Review*, 6(1), 61. <https://doi.org/10.21632/Ibr.6.1.61-70>
- Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.36624/Jisora.V2i1.23>
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, And Actual Voluntary Turnover In Public Organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141.
- Suriagiri. (2020). Kepemimpinan Transformatif. In *Kompasiana*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Myyreaaaqbaj&oi=fnd&pg=pp1&dq=Kepemimpinan&ots=Ucjh7xdoeq&sig=6nxakecd3vsq9da96-odo6yw_Bo
- Tri Utami, L., & Havidz Aima, M. (2021). The Influence Of Transformational Leaderships And Organizational Commitment To Turnover Intention Through Job Satisfaction As A Mediator. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 2(4), 630–641. <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V2i4.813>
- Umi, N. (2008). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Teori, Dan Aplikasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054. <https://publication.petra.ac.id/index.php/Manajemen-Bisnis/Article/View/8154/7338>
- Wahyuni, S., & Hariwibowo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero). *Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 72–77. <https://doi.org/10.21009/Jppp.021.11>
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2022.35591>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Wildani, A. A. (2012). Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Universitas Indonesia. Depok. Skripsi.*
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jakarta: Pt Indeks.*
- Yusuf Khoirul Hidayat1, R. D. (2024). *Jurnal Ekonomi Revolusioner Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada.* 7(6), 179–194.

