



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turn Over* Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi di Daerah Pamulang

Muhammad Febrian¹, Chelvin Rickot², Vira Nofiyansyah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹muhammadfebrian0402@gmail.com, ²chelvinrickot28@gmail.com,

³vira.nofiyansyah.ap1@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turn over* karyawan mahasiwi/mahasiswa di daerah pamulang. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap *turn over* karyawan. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung peneliti dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan mahasiwi/mahasiswa di daerah pamulang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan mahasiwi/mahasiswa di daerah pamulang sebanyak 111 orang karyawan mahasiwi/mahasiswa. Teknik analisa data yang digunakan adalah menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi, dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh gaya kepemimpinan (x1) tidak mempunyai pengaruh pada *turn over*. (2) Pengaruh variabel stress kerja (x2) mempunyai pengaruh pada *turn over*. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel yang sangat berpengaruh besar dan signifikan adalah stres kerja yang menyebabkan sering terjadinya *turn over* karyawan mahasiswa/mahasiswi ditempat kerja mereka di daerah Pamulang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, *Turn Over*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style and work stress on student employee *turn over* in Pamulang area. The variables used in this study are Leadership Style and Job Stress on employee truncation. Methods This research uses quantitative methods. The data used in this study were data obtained directly by the researcher by distributing questionnaires directly to female/student employees in the Pamulang area. The population and sample in this study were female/student employees in the Pamulang area of 111 female/student employees. The data analysis technique used is t test, f test and coefficient of determination test, using SPSS 24 software. The results of this study indicate that (1) The influence of leadership style (x1) has no effect on turnover. (2) The influence of the work stress variable (x2) has an influence on turnover. So the results of this study indicate that the influence of variables that have a very large and significant influence is work stress which causes frequent student employee *turn over* at their workplaces in the Pamulang area.

Keywords: Leadership, Stress In, *Turn Over*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan atau organisasi karena menjadi penggerak untuk mencapai setiap tujuan atau sasaran, karena itu semua perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (karyawan) secara efektif dan efisien sebagai upaya untuk memaksimalkan peran dalam mencapai tujuan agar suatu potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Dan juga sumber daya manusia diperusahaan untuk

memperlihatkan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dalam berperilaku yang dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Serta sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Dimana dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berarti suatu kumpulan perintah yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar mencapai sasaran organisasi (Zainal et al., 2017:42). Juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar adalah stres kerja. Stres keadaan yang pasti di alami oleh semua orang. Stres kerja yang dialami karyawan biasanya disebabkan karena beban pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan terlalu berlebih, perbedaan pendapat antar karyawan di perusahaan, adanya desakan waktu pengerjaan tugas, dan juga masalah-masalah diluar pekerjaan yang mungkin dialami karyawan tersebut. Stres kerja berdampak buruk terhadap perusahaan, karena jika stres kerja berlebih maka kemungkinan seorang karyawan untuk keluar (*turn over*) dari perusahaan akan semakin tinggi juga. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Selain itu, sejalan dengan hasil penelitian menurut Heryanti, Ariwibowo, dan Rosadi (2020) yaitu secara parsial untuk variabel disiplin dengan nilai statistik $5,969 > 2,162$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan dengan nilai $19,288 > 2,77$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intikom Berlian Mustika.

Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai yang menyebabkan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dimana karyawan tersebut menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya

Turn over diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi lain. *Turn over intentions* harus di sikapi sebagai suatu fenomena yang penting dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Menurut Robbins dan Judge *turn over intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turn over* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Keinginan karyawan untuk keluar disebabkan oleh beberapa hal antara lain : gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Hal ini diperlihatkan bahwa karyawan terutama yang berstatus masih mahasiswa/mahasiswi daerah pamulang sangatlah dominan dan melalui penelitian ini, kami ingin melihat perihal gaya kepemimpinan dan stress kerja pada karyawan yang ada di daerah pamulang yang berpengaruh atau tidak dalam perusahaan terutama terjadi *turn over*. Maka dari itu kami ingin meneliti **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi Di Daerah Pamulang.**

Manfaat Penelitian :

Dalam penelitian jurnal ini kita dapat memperoleh sebuah informasi dan pengetahuan terbaru yang mempunyai manfaat bagi banyak orang serta sebagai salah satu tugas atau syarat untuk menyelesaikan suatu kegiatan seperti tugas dan lain sebagainya.

1. Bisa memberikan inovasi yang baru mengenai topik yang diangkat
2. Memanfaatkan berbagai teknologi, informasi, alat dan apapun disekitar untuk menciptakan sebuah proyek atau apapun itu yang bermanfaat.
3. Memberikan berbagai pengetahuan yang lebih kepada pembaca hasil tulisan secara luas tentang manfaat dari topik yang kita angkat.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Metode kuantitatif adalah ilmu yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisa data dan interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung peneliti dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan mahasiwi/mahasiswa di daerah pamulang . Dengan metode pengumpulan data kuesioner. Angket/kuesioner dengan jumlah 30 butir pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan bobot skor 1- 5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* probabilitas dengan metode acak sederhana yang populasinya adalah karyawan mahasiwi/mahasiswa di daerah pamulang sebanyak 111 orang karyawan Mahasiwi/Mahasiswa yang kami jumpai di daerah pamulang sekitar. Karena banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan agar hasil kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar representative (Sugiono,2019). Menurut Cohen, et.al, (2018) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2020) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi lininer berganda, uji t dimana salah satu jenis uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji signifikansi dan relevansi dalam satu atau dua kelompok sampel serta menggunakan uji f yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan yang terakhir menggunakan uji koefisien determinasi dimana uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen., dengan banguan software SPSS 24.

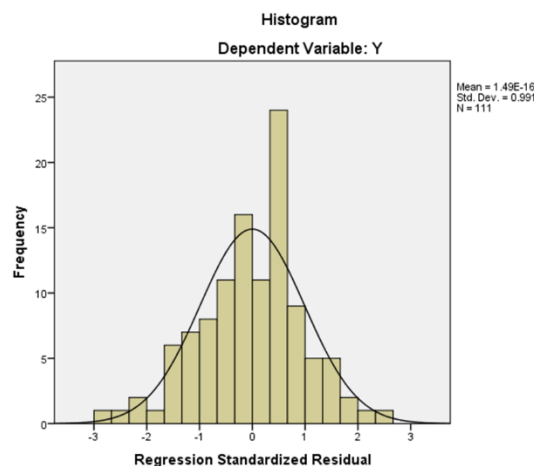
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

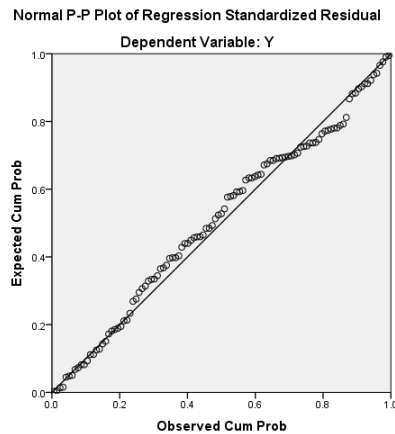
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi , variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal

a. Histogram



Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

b. P-PLOT



Hasil dalam uji normalitas p-plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola berdistribusi normal.

c. One sample Kolmogorov- smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.69964204
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.064
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Jika nilai asmp.sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorov- smirnov test didapatkan hasil sebesar 0,200 yang artinya terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel beba (independen).

Coefficients^a

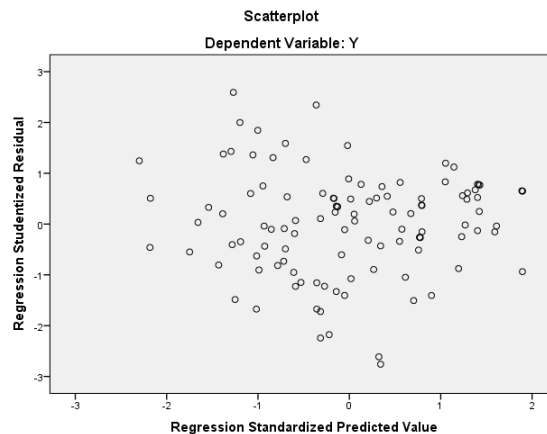
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	5.328	4.814		1.107	.271	
	X1	.040	.114	.026	.348	.729	.996 1.004

X2	.733	.087	.630	8.445	.000	.996	1.004
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Syarat :

1. Jika tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas
2. Jika nilai vif lebih kecil dari 10.00 artinya tidak terjadi multikoleniaritas
 Interpretasi : Hasil dari uji multikoleniaritas untuk nilai tolerance sebesar 0.996 dan nilai vif sebesar 1.004 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikoleniaritas.
3. Uji Heteroskedastitas
 Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lain.



Hasil dari uji hetero grafik staterplot memperlihatkan bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 terhadap sumbu y. Artinya tidak terjadi hetero pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai

4. Uji Autokolerasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu t1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.389	7.77061	2.411

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Keterangan

Simbol K pada tabel durbin Watson menunjukkan banyaknya variabel

Simbol n pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

Maka K = 2

N = 111

Rumus

$DU = 1,7273$

$4 - D4 = 4 - 1,7273 = 2,2727$

$D = 2,441$

$DL = 1,6540$

Syarat :

1. Jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari (4- du) berarti terdapat autokolerasi
2. Jika d terletak diantara dl dan (4- du) berarti tidak terdapat autokolerasi
3. Jika d terletak diantara dl dan du atau diantara (4-du) dan (4- dl) maka tidak menghasilkan kesimpulan pasti

Intepatrasi : berdasarkan tabel $dl = 1,6540$ dan $du = 1,7273$

Berdasarkan tabel perbandingan nilai $du = 1,7273$ dan $4 - du = 2,2727$ nilai $d = 2,441$

Terletak diantara $1,6540 < 2,441 > 2,2727$ yang artinya terdapat autokolerasi

5. Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4350.454	2	2175.227	36.024	.000 ^b
	Residual	6521.294	108	60.382		
	Total	10871.748	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber SPSS 24 diolah

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas, Profitabilitas (X1), Solvabilitas (X2) dan Ukuran Perusahaan (X3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Audit Delay (Y). Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

1. Jika nilai $sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y
2. jika nilai $sig > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y

Rumus :

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n - k - 1) = 0,025 : 108 = 1,98217$$

Uji F

untuk melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan dan memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini sangat penting karena jika tidak lolos uji F maka hasil uji t tidak relevan.

1. Jika nilai $sig < 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y
2. jika nilai $sig > 0,05$ atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel y

Rumus :

$$F \text{ tabel} = f (k : n - k) = f (2 : 109) = 3,08$$

Pengujian Hipotesis Variabel 1 Tabel T

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x1 terhadap y adalah sebesar $0,729 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,348 < t \text{ tabel } 1,98217$ jadi sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x1 terhadap y

Pengujian Hipotesis Variabel 2 Tabel T

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,445 < 1,98217$ t tabel sehingga dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x2 terhadap y

Pengujian Pengaruh Hipotesis X1 Dan X2 Secara Simultan Terhadap Y

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh x1 dan x2 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $36.024 > 3,08$ sehingga dapat disimpulkan bahwa x1 dan x2 diterima secara simultan terhadap y

Pengaruh Serentak Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Turn Over

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai f tabel dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,08. Jika nilai f hitung pada tabel 109 dibandingkan dengan f tabel maka f hitung lebih besar daripada f tabel yakni $36.024 > 3,08$.

Selain itu juga di dapat nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai signifikan kurang dari $\alpha = 0,05$ sehingga hal ini dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan antara variabel gaya kepemimpinan (x_1), stres kerja (x_2), terhadap *turn over* (y)

B. Koefisien Determinasi

Yaitu adalah dimana untuk mengukur prosentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.389	7.77061	2.411

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber SPSS 24 diolah

Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y.

Berdasarkan output diatas nilai r square sebesar 0,400 hal ini mengandung arti bahwa variabel x_1 dan x_2 secara simultan terhadap variabel y adalah sebesar 40,0 % .

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Secara Mandiri Terhadap Variabel *Turn Over* (Y)

Hasil parsial gaya kepemimpinan (x_1) terhadap variabel *turn over* (y) dapat disimpulkan bahwa x_1 ditolak yang berarti tidak dapat pengaruh x_1 terhadap y. Hal ini sesuai dengan penelitian Bagus Winastya Pratama dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2015, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan turnover mahasiswa karyawan dibali. Dalam penjelasan tersebut pemimpin hendaknya memberikan arahan tugas dan pekerjaan terhadap bawahannya guna meningkatkan kinerja bawahannya dalam bekerja.

Pengaruh Variabel Stress Kerja (X_2) Secara Mandiri Terhadap Variabel *Turn over* (Y)

Hasil parsial stres kerja (x_2) terhadap variabel *turn over* (y) dapat disimpulkan diterima yang berarti terdapat pengaruh x_2 terhadap y. Hal ini sesuai dengan Ni Luh Gede Poniasih dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2015, Pengaruh gaya kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti ada pengaruh stres terhadap *turn over* mahasiswa karyawan.

Pengaruh Variabel Independen Yang Paling Dominan Terhadap Variabel Dependen

Variabel paling dominan terhadap variabel y ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang mempunyai nilai tertinggi adalah variabel x_2 = stres kerja.

Analisis Determinasi

Ghozali (2017:55) menyatakan bahwa determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai *S quare* sebesar (0,400) hal ini diartikan kedua variabel mempunyai pengaruh 40,0 % terhadap *turn over*. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan data dan analisis secara bertahap pada variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap Terhadap *Turn Over* Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi Di Daerah Pamulang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara mandiri gaya kepemimpinan tidak mempunya pengaruh pada *turn over* yang berarti jika pemimpin memberikan banyak dukungan baik materi maupun moral untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap turnover intention adalah konstan atau tetap. Dalam penelitian terhadap karyawan, variabel gaya kepemimpinan dikatakan tidak memiliki pengaruh karena pada uji t yang dilakukan $t_{hitung} < t_{tabel}$.

2. Secara mandiri stres kerja mempunyai pengaruh pada *turn over* yang berarti jika seseorang pemimpin dalam bekerja tidak mengkoordinasi bawahannya dengan tidak baik maka akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi pada karyawan, maka semakin tinggi pula turnover pada karyawan.
3. Secara serentak kedua variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap *y* yang berarti gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap *turn over*. Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan sama-sama berpengaruh terhadap variabel Turnover. Hal tersebut menyatakan bahwa jika Stres Kerja yang positif disandingkan dengan Gaya Kepemimpinan yang baik maka akan semakin rendah pula tingkat Turnover Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi Di Daerah Pamulang. Dalam penelitian terhadap karyawan Mahasiswa/Mahasiswi Di Daerah Pamulang, variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Turnover. Hal tersebut terlihat dari hasil koefisien determinasinya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Masyarakat dapat mengayomi dan memberikan solusi bagi karyawan mempengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat turnover intention karyawan.
2. Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja agar menjadi lebih aman dan nyaman untuk karyawan. Sehingga dapat menurunkan tingkat turnover intention pada karyawan.
3. Bagi Universitas : Semoga dengan adanya penelitian ini dapat membantu karya-karya ilmiah pada universitas di pamulang
4. Bagi Teori, semoga teori-teori yang dapat di jelaskan bermanfaat dan dapat di mengerti bagi pembaca.
5. Saran bagi penelitian selanjutnya: disarankan untuk menambah metode pencarian data seperti wawancara atau pengamatan langsung, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018.
- Mahmud, (2020). Metode Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Moleong, Lexy J. 2006. Metodologi penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja. Rosadakarya.
- Sugiono, 2019 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D
- Zainal et al., 2017:42 **Zainal et al, 2017:42** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Karyawan. Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan, Bandung.
- E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 845-872 ISSN : 2302-8912 Jebma : (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi) Volume : 1 | Nomor 2 | Juli 2021 | E- ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994
- <https://eprints.umm.ac.id/60334/2/BAB%20I.pdf>
- https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/218086/File_13-BAB-II.pdf
- <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/15/4/BAB%20II.pdf>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/160270574.pdf>
- <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/13114/4/BAB%20III.pdf>
- <https://manajemen.uma.ac.id/2021/11/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya-pada-organisasi/>