

Cek_Turnitin_-_Ardi_Priambodo.docx

by Sufi Ikrima Sa'adah

Submission date: 24-Aug-2026 11:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 3016798764

File name: Cek_Turnitin_-_Ardi_Priambodo.docx (883.86K)

Word count: 19231

Character count: 131968

TESIS
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, STRES
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI PADA PERUSAHAAN START-UP RUMAH 123)

Sebagai Pemenuhan Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh:
ARDI PRIAMBODO
NPM: 24450010

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA
2026

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, terutama pada perusahaan startup, kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan berkualitas menjadi tantangan yang semakin kompleks. Salah satu permasalahan yang banyak dihadapi organisasi saat ini adalah tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2019), tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi menyebabkan terjadinya *actual turnover*. Sementara itu, pandangan lain menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan tahap akhir dalam proses psikologis sebelum seorang karyawan benar-benar memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Fenomena *turnover intention* menjadi perhatian penting karena dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi. Tingginya tingkat turnover menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Selain itu, turnover juga dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan, menurunkan produktivitas kerja, mengurangi kualitas pelayanan, serta berpotensi menyebabkan hilangnya pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan yang keluar dari organisasi (Ratnaningsih, 2021).

Pada perusahaan startup, permasalahan turnover intention cenderung lebih kompleks dibandingkan perusahaan konvensional. Lingkungan kerja

startup yang dinamis, target kerja yang tinggi, ketidakpastian bisnis, perubahan organisasi yang cepat, serta tuntutan inovasi yang berkelanjutan sering kali menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan, tingkat stres kerja yang dialami, serta efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan data HR Rumah123 periode Januari – Juli 2026, terdapat 40 karyawan yang keluar dari total 205 karyawan. Dengan demikian, tingkat turnover pada periode tersebut sebesar 19,51%. Angka tersebut menunjukkan bahwa selama periode tujuh bulan, hampir seperlima dari jumlah karyawan mengalami perputaran keluar, sehingga fenomena turnover menjadi isu yang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Dalam situasi pasca pandemi, ekspektasi karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kualitas kehidupan (*Work Life*) meningkat. Banyak karyawan menilai bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) menjadi faktor kritis dalam keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Zaenal Abidin dan Ading Sunarto (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT.Resolusi Angkasa Raya. Namun, hasil berbeda yang ditemukan oleh Iin Trya Shavira (2025) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Novitasari (2020) Stres kerja juga merupakan penyebab utama terjadinya *turnover intention*, dengan hasil pernyataan tersebut, meskipun dilakukan peningkatan dari segi pemimpin dan keinginan karyawan untuk loyal pada organisasi belum tentu menurunkan *turnover intention* jika terjadi stres. Sopiah dan Sangadji (2020) menjelaskan bahwa, stres kerja dipengaruhi timbulnya ketidak seimbangan fisik dan psikologis akibat ketegangan yang

dirasakan berdampak pada perasaan, alur berpikir, dan keadaan orang tersebut. Stres kerja dapat menjadi faktor dari kinerja yang buruk dan juga *turnover intention* karyawan (Sutardi *et al.*, 2020). Jika pelaku organisasi tidak dapat menangani stres kerja dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang bereaksi negatif terhadap lingkungannya (Novitasari, 2020).

Dengan adanya fakta tersebut, organisasi harus memperhatikan tingkat stres pekerja dan mengontrol tingkat stres karyawan tersebut agar tidak menyebabkan karyawan berpikir meninggalkan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Dina Sabta Ratnaningsih (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Elresas Lamongan. Berbanding terbalik dengan penemuan yang menyebutkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* (Astuti *et al.*, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan menjadi aspek penting dalam interaksi antara manajer/atasan dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang suportif, transformasional, atau komunikasi yang terbuka cenderung menciptakan hubungan kepercayaan, motivasi, dan loyalitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (dan kepemimpinan lainnya) secara negatif berkorelasi dengan *turnover intention*: semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin rendah niat keluar karyawan. Di Indonesia sendiri, studi mengenai *toxic leadership* memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang buruk, bersifat otoriter atau destruktif, dapat memicu perilaku negatif seperti *turnover intention* dan perilaku kerja kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shoikhul Ghomam (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Falakhiyah (2024), bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Secara keseluruhan, *turnover intention* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi dan psikologis. Dalam konteks industri startup, Kualitas kehidupan kerja mencerminkan bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja menggambarkan tekanan yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaan. Gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana pemimpin membangun hubungan dan memengaruhi perilaku karyawan.

Ketiga variabel tersebut menjadi sangat penting karena secara bersama-sama menentukan apakah karyawan merasa nyaman, mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, dan percaya kepada organisasi. Apabila kualitas kehidupan kerja tidak sesuai, stres kerja tinggi, dan gaya kepemimpinan tidak efektif, maka kecenderungan *turnover intention* akan meningkat. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menyediakan kualitas kehidupan kerja yang efektif, mengelola stres kerja, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka *turnover intention* dapat ditekan sehingga retensi karyawan menjadi lebih baik.

Meskipun penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention* telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel belum dapat disimpulkan secara konsisten dan masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sektor industri, maupun kondisi responden.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, rumah sakit, hotel, instansi pemerintah, maupun UMKM. Penelitian yang secara khusus menguji hubungan ketiga variabel tersebut pada perusahaan startup digital, khususnya di industri property technology (proptech), masih relatif terbatas. Startup memiliki karakteristik organisasi yang berbeda berupa perubahan bisnis yang cepat, target kerja tinggi, budaya kerja fleksibel, serta persaingan memperoleh dan mempertahankan

talenta yang lebih ketat dibandingkan organisasi konvensional. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya hubungan yang berbeda antara kualitas kehidupan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan turnover intention.

Berdasarkan *Research Gap* yang ditemukan dari penelitian terdahulu terhadap beberapa variabel tersebut dan fenomena yang terjadi, peneliti menganggap masih perlunya diteliti lebih lanjut, khususnya pada objek, sektor industri, dan karakteristik responden yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh **Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention.**

19

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka beberapa pertanyaan penelitian (rumusan masalah) yang akan dijawab adalah:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja (QWL) berpengaruh terhadap turnover intention karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan?

25

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap turnover intention karyawan.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai variabel yang sedang diteliti, yaitu kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan sebagai sarana dalam mengatasi *turnover intention* karyawan.

b. Bagi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi serta wawasan dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan serta dapat memberikan masukan dan informasi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sebagai aplikasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan penulis, khususnya pada teori kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan kualitas kehidupan kerja (QWL), stres kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention* pada perusahaan startup.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan startup. Variabel yang diteliti terdiri dari kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), gaya kepemimpinan sebagai variabel independen ketiga (X_3), dan turnover intention sebagai variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi kajian hanya pada ketiga variabel independen tersebut. Meskipun demikian, turnover intention merupakan fenomena yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Beberapa faktor yang diperkirakan turut memengaruhi turnover intention antara lain kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, lingkungan kerja, pengembangan karier, job insecurity, budaya organisasi, serta beban kerja.

Variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam model penelitian karena keterbatasan ruang lingkup penelitian serta untuk menjaga fokus penelitian pada pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya menjelaskan kontribusi ketiga variabel tersebut dalam memengaruhi turnover intention, sedangkan pengaruh variabel lain di luar model penelitian tidak dianalisis secara langsung dan dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya.

Dengan adanya pembatasan tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi turnover intention pada karyawan perusahaan startup, khususnya dari aspek kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

17 2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat individu untuk melakukan suatu tindakan, sementara perputaran (*turnover*) merujuk pada berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja dan pindah ke tempat kerja lain. *Turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa nyaman atau betah bekerja di perusahaan tersebut. Dari sudut pandang ekonomi, *turnover* ini dapat menyebabkan biaya besar bagi perusahaan karena mereka perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang, yang memerlukan investasi finansial yang signifikan. Menurut Mathis & Jackson (2006) *turnover* adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Rivai (2009:238) menjelaskan bahwa ⁴ *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaan di perusahaan atau pindah ⁴ ke tempat kerja lain sesuai pilihan mereka sendiri. Berdasarkan beberapa pengertian tentang *turnover intention* sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ⁵ *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Ini mencerminkan ³⁹ evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan, yang belum selalu diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan.

a) Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Hasibuan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2019), turnover karyawan ¹² dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. **Balas Jasa (Kompensasi)**, Kompensasi ³¹ yang rendah atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas sehingga mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan. Balas jasa yang adil dan layak dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
2. **Penempatan yang Tidak Tepat**, ⁷⁵ Karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, minat, pendidikan, atau keahliannya cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja dan lebih mudah mengalami turnover.
3. **Berat Ringannya Pekerjaan**, Beban kerja yang terlalu berat, tekanan kerja tinggi, atau pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.
4. **Suasana dan Lingkungan Kerja**, ²⁴ Lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan kerja yang buruk, serta fasilitas kerja yang tidak memadai dapat membuat karyawan merasa tidak betah di perusahaan.
5. **Sikap Pimpinan**, Pimpinan yang kurang memberikan perhatian, penghargaan, motivasi, dan komunikasi yang baik kepada bawahan dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dan meningkatkan turnover.
6. **Kurangnya Kesempatan Promosi**, Karyawan yang merasa tidak memiliki peluang berkembang atau jenjang karier yang jelas dalam perusahaan akan cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.
7. **Peraturan Perusahaan**, Peraturan yang terlalu ketat, kurang fleksibel, atau dianggap tidak adil oleh karyawan dapat memicu ketidakpuasan kerja sehingga meningkatkan turnover.
8. **Kesehatan dan Keamanan Kerja**, Kurangnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa tidak aman dalam bekerja sehingga memilih meninggalkan perusahaan.
9. **Hubungan Kerja Antar Karyawan**, Hubungan interpersonal yang buruk, konflik antarpegawai, maupun kurangnya ⁶⁹ kerja sama tim dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan memicu turnover.

Berdasarkan pendapat Hasibuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa turnover dipengaruhi oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kesempatan karier, hingga hubungan sosial di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut sangat berkaitan dengan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

⁴ Menurut Mobley et al (1978) dalam Pracasri (2021) *turnover intention* dapat diukur melalui tiga indikator. Ketiga indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan proses psikologis yang dialami karyawan sebelum memutuskan untuk meninggalkan organisasi serta telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian mengenai turnover intention.

1. ***Thinking of Quitting (Kecenderungan Berpikir Untuk Keluar)***, merupakan tahap awal munculnya turnover intention yang ditandai dengan adanya pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pada tahap ini karyawan mulai mengevaluasi kondisi pekerjaannya dan mempertimbangkan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan.
2. ***Intention to Search for Alternatives (Keinginan Mencari Pekerjaan Alternatif)***, merupakan keinginan karyawan untuk mencari informasi atau peluang pekerjaan di organisasi lain. Pada tahap ini karyawan mulai membandingkan kondisi pekerjaan saat ini dengan peluang kerja yang tersedia di luar organisasi.
3. ***Intention to Quit (Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi)***, merupakan tahap yang menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi. Pada tahap ini karyawan telah memiliki rencana atau keputusan untuk keluar apabila memperoleh kesempatan kerja yang dianggap lebih baik.

2.1.2 Quality of Work Life

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, serta mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik pekerjaan, tetapi juga mencakup kepuasan kerja, kesempatan berkembang, keseimbangan kehidupan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Menurut Imelia, Zamralita, dan Lie (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan indikator penting bagi karyawan untuk mencapai performa kerja yang baik dan membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa generasi kerja saat ini sangat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Quality of Work Life (QWL) merupakan konsep yang menggambarkan kualitas pengalaman individu dalam menjalankan pekerjaannya serta sejauh mana lingkungan organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Menurut Walton (1974) dalam Faghieh Parvar et al. (2013), kualitas kehidupan kerja dapat dilihat melalui berbagai kondisi pekerjaan yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman kerja yang aman, adil, berkembang, serta memiliki hubungan yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan demikian, QWL tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan fisik di tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek ekonomi, psikologis, sosial, pengembangan diri, dan hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan karyawan secara keseluruhan.

a) **Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Arthi dan Chitramani (2011:157), faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Reward System

Sistem penghargaan sangat penting dalam mempromosikan iklim keterlibatan dan kepuasan karir. Komponen dalam sistem penghargaan dirancang, dikembangkan, dan dikelola atas dasar strategi dan kebijakan penghargaan. Sistem penghargaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang akan menyebabkan karyawan untuk tetap tinggal sebagai anggota, mengembangkan keyakinan kuat, dapat menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia mengerahkan segala upayanya.

2. Managerial Style

Gaya manajerial dapat memperkuat hubungan dalam mencapai tujuan organisasi dan juga meningkatkan lingkungan kerja yang menawarkan solusi moral yang menarik untuk masalah para karyawan. Konsep operasional gaya manajerial ditemukan untuk memasukkan 6 sub faktor sebagai berikut: Pengambilan keputusan partisipatif, Otoritas untuk membuat keputusan, Mudah aksesibilitas kepada atasan, Ide dan saran dihargai oleh rekan-rekan, dorongan pengawas untuk melaksanakan keputusan rawan resiko, serta komunikasi yang baik di area kerja

3. Organisational Support

Dukungan Organisasi mengacu pada sejauh mana organisasi menghargai karyawannya, kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan, dukungan Organisasi terhadap karyawan juga ditemukan memiliki dampak pada komitmen. Karyawan yang memiliki tingkat dukungan organisasi yang cukup baik cenderung lebih berkomitmen dan lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku peran ekstra. Faktor dukungan organisasi ini terdiri dari memperbarui ketrampilan mengenai pekerjaan terkait, tujuan yang

jasal untuk memandu, mengaktifkan lingkungan fisik, pengawas terampil untuk pemimpin, pelatihan untuk menyelesaikan tugas, kerangka waktu yang kompatibel untuk penyelesaian tugas, serta kualitas layanan sebagai kriteria evaluasi.

4. Job It Self

Pekerjaan telah menduduki tempat penting dalam kehidupan manusia. Sifat pekerjaan menuntut lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Penentu utama dari kualitas kehidupan kerja adalah pekerjaan itu sendiri dan karenanya faktor keempat dapat diukur dengan skala berikut: menantang kerja, keterampilan dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan, informasi yang memadai, dan tugas penting.

Menurut Walton (1974) dalam Faghih *et al.* (2013:136) menjelaskan kualitas kehidupan kerja dalam delapan kondisi kerja yang merupakan pencapaian dari kualitas kehidupan kerja (QWL), kriteria yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja meliputi:

1. Kompensasi yang adil dan memadai

Karyawan memperoleh kompensasi dengan adil dan memadai secara lengkap sesuai dengan dengan standart yang ditentukan.

2. Lingkungan yang aman dan sehat

Karyawan tidak boleh terkena kondisi kerja yang dapat mmempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka seperti, fokus pada suara, pencahayaan, ruang kerja, menghindari kecelakaan serta pelaksanaan jam kerja yang wajar dan batasan umur bagi karyawan potensial.

3. Pertumbuhan dan keamanan

Banyak organisasi yang telah berusaha untuk fleksibilitas fungsional dan numerik yang mengakibatkan tuntutan untuk ketrampilan dan keahlian jenis baru serta perubahan dalam kontrak kerja. Organisasi menunjukkan meningkatnya minat dalam mempekerjakan pekerja atas dasar kontrak jangka panjang atau tetap, bukan mempekerjakan

pekerja atas dasar jangka panjang implisit kontrak.

4. Pengembangan kemampuan

Kesempatan belajar dan mengembangkan kemampuan juga telah terbukti memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja yang akan menyebabkan kualitas hidup yang lebih baik.

5. Total ruang hidup

Komponen paling utama dari kualitas kehidupan kerja yang sangat penting bagi karyawan dan pengusaha adalah hubungan antara pekerjaan dan kehidupan di rumah. Dalam meningkatkan kompetitif lingkungan, sulit untuk memisahkan antara kehidupan di rumah dengan kehidupan bekerja. Karyawan saat ini lebih cenderung mengekspresikan keinginan yang kuat untuk memiliki keseimbangan yang harmonis antara karir, kehidupan keluarga, dan kegiatan hiburan.

6. Konstitusionalisme

Variasi ada dalam sejauh mana budaya organisasi menghormati privasi pribadi, mentolerir perbedaan pendapat, serta mengikuti standar tinggi ekuitas dalam mendistribusikan dan memberikan manfaat.

7. Integrasi sosial

Kebebasan dari prasangka, rasa masyarakat, keterbukaan interpersonal, tidak adanya stratifikasi dalam organisasi serta adanya mobilitas keatas.

8. Relevansi sosial

Organisasi bertindak melalui tanggung jawab secara sosial dikarenakan meningkatkan jumlah karyawan mereka untuk mendepresiasi nilai pekerjaan dan karir.

2.1.3⁵⁵ Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akibat adanya tekanan, tuntutan, maupun ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan beban pekerjaan yang diterima. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, stres kerja menjadi perhatian penting karena dapat memengaruhi kondisi psikologis, perilaku, kesehatan, hingga produktivitas karyawan dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017)³ stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi tersebut dapat⁸ memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seorang karyawan sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kesejahteraan individu.

⁶⁹ Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketegangan fisik maupun psikologis sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam kondisi tertentu, stres kerja dapat memberikan dorongan positif bagi individu untuk bekerja lebih baik, namun apabila terjadi secara berlebihan maka akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Mangkunegara, 2017).

Makmuri Muchlas (2012) menjelaskan bahwa ada yang lebih detail lagi yang mengatakan bahwa stres adalah respon yang adaptif, dimediasi²⁶ oleh perbedaan-perbedaan yang individual, dan atau proses-proses psikologis yang merupakan sebuah⁹³ konsekuensi dari tindakan atau situasi eksternal, atau peristiwa yang menempatkan seseorang pada tuntutan psikologis dan atau fisik secara eksesif.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2019)⁸ menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja.⁵ Stres kerja muncul karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja tersebut. Karyawan yang mengalami

stres kerja cenderung mengalami gangguan konsentrasi, penurunan semangat kerja, serta ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut ⁴¹ diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya. Jadi stres dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan.

a) Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor utama yang menjadi penyebab munculnya stres kerja pada karyawan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan kondisi pekerjaan, lingkungan organisasi, serta hubungan kerja di dalam perusahaan. Berikut faktor yang mempengaruhi stres kerja :

1. Beban Kerja yang Dirasakan Terlalu Berat

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab ⁷⁹ yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan fisik maupun psikologis karena karyawan merasa kemampuan, waktu, dan energinya tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan kerja (*job fatigue*), penurunan konsentrasi, kecemasan, hingga penurunan produktivitas kerja. Semakin besar tuntutan pekerjaan yang diterima individu tanpa diimbangi kemampuan dan sumber daya yang memadai, maka tingkat stres kerja cenderung meningkat.

2. Waktu Kerja yang Mendesak

Waktu kerja yang mendesak berkaitan dengan tekanan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu yang singkat. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja di bawah tekanan (*time pressure*) sehingga memicu ketegangan mental dan emosional. Tekanan waktu sering dikaitkan dengan meningkatnya kecemasan kerja, kesalahan kerja, dan konflik emosional.

Karyawan yang terus-menerus menghadapi tenggat waktu ketat cenderung mengalami kelelahan psikologis dan kehilangan keseimbangan kerja.

3. Kualitas Pengawasan Kerja yang Rendah

Kualitas pengawasan kerja yang rendah menunjukkan kurang efektifnya supervisi atau pengarahan dari atasan terhadap bawahan. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakjelasan tugas, minimnya dukungan kerja, serta lemahnya komunikasi organisasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian kerja (*job uncertainty*) yang berdampak pada meningkatnya stres kerja karyawan. Selain itu, atasan yang kurang memberikan evaluasi, motivasi, dan bantuan teknis juga dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak memperoleh dukungan organisasi.

4. Iklim Kerja yang Tidak Sehat

Iklim kerja yang tidak sehat menggambarkan kondisi ⁸⁸lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak harmonis, dan penuh tekanan. Lingkungan kerja yang buruk dapat berupa hubungan interpersonal yang tidak baik, persaingan tidak sehat, konflik antarpegawai, maupun suasana kerja yang tidak kondusif. Iklim kerja yang negatif dapat memengaruhi kondisi emosional karyawan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan, ketegangan, dan penurunan kepuasan kerja. Semakin buruk kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kemungkinan munculnya stres kerja.

5. Otoritas Kerja yang Tidak Memadai

Otoritas kerja yang tidak memadai terjadi ketika karyawan memiliki tanggung jawab besar tetapi tidak diberikan kewenangan yang cukup untuk mengambil keputusan. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan wewenang ini menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menimbulkan konflik peran (*role conflict*)

karena individu dituntut mencapai target tertentu tanpa memiliki kontrol yang memadai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat memicu frustrasi dan stres kerja berkepanjangan.

6. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi baik antarindividu maupun antara individu dengan kelompok dalam lingkungan kerja. Konflik dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat, tujuan, kepentingan, maupun komunikasi yang kurang baik. Dalam penelitian perilaku organisasi, konflik kerja yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan ketegangan emosional, rasa tidak nyaman, dan penurunan motivasi kerja. Konflik berkepanjangan juga dapat mengganggu hubungan sosial dan efektivitas kerja karyawan.

7. Perbedaan Nilai antara Karyawan dengan Pimpinan

Perbedaan nilai terjadi ketika karyawan memiliki pandangan, prinsip, atau tujuan yang tidak sejalan dengan kebijakan dan nilai yang diterapkan pimpinan organisasi. Ketidaksesuaian nilai ini dapat menimbulkan rasa frustrasi, ketidakpuasan, dan tekanan psikologis pada karyawan. Dalam kajian penelitian, perbedaan nilai sering dikaitkan dengan rendahnya komitmen organisasi dan meningkatnya stres kerja karena individu merasa tidak cocok dengan budaya organisasi yang ada.

Menurut Parker dan DeCotiis (1983) dalam Vianandya (2025), stres kerja terdiri atas dua dimensi utama yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Kedua dimensi tersebut menggambarkan tekanan yang dirasakan karyawan akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kondisi kecemasan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

1. **Time stres**, merupakan kondisi tekanan yang muncul akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi ini menggambarkan sejauh

mana karyawan merasakan tekanan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Karyawan yang mengalami time stress umumnya merasa terburu-buru, memiliki beban kerja yang tinggi, serta menghadapi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat. Semakin tinggi tekanan waktu yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan munculnya kelelahan kerja, penurunan konsentrasi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

2. **Anxiety**, merupakan kondisi kecemasan yang muncul sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu. Dimensi ini menggambarkan kondisi emosional berupa rasa khawatir, tegang, gelisah, dan sulit merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaan. Karyawan yang mengalami anxiety cenderung merasakan ketidaknyamanan psikologis yang dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi kerja, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Jika berlangsung dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2019), ⁸ stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja. Hasibuan mengemukakan beberapa indikator stres kerja yang dapat diukur, antara lain:

1. **Beban Kerja**, menunjukkan jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Stres muncul ketika pekerjaan terlalu banyak, target terlalu tinggi, atau tugas melebihi kemampuan dan waktu yang tersedia. Karyawan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
2. **Waktu Kerja**, mengacu pada lamanya jam kerja, lembur, jadwal kerja yang padat, dan tekanan deadline. Karyawan dapat mengalami stres apabila waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup atau jam kerja terlalu panjang.
3. **Konflik Kerja**, terjadi ketika terdapat pertentangan dengan atasan, rekan kerja, atau antarbagian dalam organisasi. Konflik yang tidak terselesaikan

dapat menimbulkan ketegangan emosional dan mengganggu kenyamanan kerja sehingga meningkatkan stres kerja.

4. **Komunikasi**, berkaitan dengan kelancaran penyampaian informasi dalam organisasi. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, ketidakjelasan tugas, dan konflik antarpegawai yang akhirnya memicu stres kerja.
5. **Otoritas Kerja**, berhubungan dengan kewenangan dan ⁸ tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Stres dapat muncul ketika tanggung jawab yang diberikan besar tetapi kewenangan untuk mengambil keputusan terbatas, atau ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola dan kemampuan seseorang dalam bersikap, berkomunikasi, mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. ⁵⁴ Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik, dan tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dianggap lebih baik atau lebih buruk daripada yang lain. Rivai (2014:42) menjelaskan bahwa ⁵⁴ gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa ⁷² gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan berproduktivitas ⁷⁴ dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Miftah (2010:303), menyebutkan bahwa ⁵⁴ gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.

Menurut Miftah Thoha (2015), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku ⁵⁴ yang digunakan seseorang ketika orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku konsisten yang diterapkan ⁷⁴ pemimpin dalam proses mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin ¹³ tidak hanya ditentukan oleh kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja, menciptakan komunikasi yang efektif, dan menyesuaikan perilaku kepemimpinannya ⁷¹ dengan kondisi organisasi serta karakteristik bawahan.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, hingga perilaku karyawan dalam organisasi. kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam praktik organisasi, gaya kepemimpinan akan menentukan bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan, memberikan instruksi, melakukan pengawasan, membangun komunikasi, serta menciptakan hubungan interpersonal dengan bawahan.

a) Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Sedangkan menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah :

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (leader member relation), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Menurut Astari (2024), Path Goal Theory mengelompokkan gaya kepemimpinan ke dalam empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain:

1. Directive Leadership (Kepemimpinan Direktif)

Directive leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian arahan dan petunjuk yang jelas kepada bawahan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Pemimpin menjelaskan tugas, tanggung jawab, prosedur kerja, serta standar kinerja yang harus dicapai oleh karyawan. Melalui gaya kepemimpinan ini, karyawan

memperoleh kejelasan mengenai apa yang diharapkan organisasi sehingga dapat mengurangi ketidakpastian dalam pekerjaan.

2. Supportive Leadership (Kepemimpinan Suportif)

Supportive leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan, kesejahteraan, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Melalui dukungan yang diberikan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

3. Participative Leadership (Kepemimpinan Partisipatif)

Participative leadership merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide, saran, maupun pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan mendorong munculnya komitmen kerja yang lebih tinggi.

4. Achievement Oriented Leadership (Kepemimpinan Berorientasi Prestasi)

Achievement oriented leadership merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian kinerja yang tinggi. Pemimpin menetapkan target yang menantang, mendorong bawahan untuk mencapai prestasi terbaik, dan menunjukkan keyakinan bahwa karyawan mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.2 Kajian Empiris

2.2.1 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Menurut Imelia, Zamralita, dan Lie (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan indikator penting bagi karyawan untuk mencapai performa kerja yang baik dan membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa generasi kerja saat ini sangat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Zaenal Abidin dan Ading Sunarto (2023) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan. Namun ditemukan *research gap* dalam penelitian lainnya, hasil berbeda yang ditemukan oleh Iin Trya Shavira (2025) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan.

2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seorang karyawan sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kesejahteraan individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Falakhiyah (2024) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan *research gap* ditemukan pada studi

lain yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap turnover intention (Astuti et al, 2022).

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan.

Hasibuan (2017:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan berproduktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shoikhul Ghomam (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun berbeda dan ditemukan research gap dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Falakhiyah (2024), bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention karyawan.

2.2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Fajriatul Falakhiyah (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriatul Falakhiyah berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention” bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, persepsi kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sementara itu, persepsi kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis berupa tekanan kerja lebih dominan dalam memengaruhi niat keluar karyawan dibandingkan faktor kompensasi maupun kepemimpinan.

2. Penelitian oleh Iin Trya Shavira (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Iin Trya Shavira dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Quality of Work Life terhadap Turnover Attention Karyawan” membahas hubungan antara beban kerja dan work life balance terhadap turnover karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin besar keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun, Quality of Work Life dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

3. Penelitian oleh Bintang Firdaus, Hammam Zaki, dan Fitri Ayu Nofirda (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Bintang Firdaus, Hammam Zaki, dan Fitri Ayu Nofirda berjudul “Pengaruh Leadership, Kompensasi dan Work Stress terhadap Turnover Intention Tenaga Pengajar Ganesha Operation Cabang Ahmad Yani Pekanbaru”.

Penelitian ini menemukan bahwa leadership berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap turnover intention, sedangkan work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan dan kompensasi dalam menjaga loyalitas karyawan.

4. Penelitian oleh Ria Apriyani dan Lia Asmalah (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Apriyani dan Lia Asmalah berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar, sedangkan pemberian kompensasi yang baik mampu menurunkan turnover intention.

5. Penelitian oleh Muhammad Shoikhul Ghomam (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shoikhul Ghomam berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi)”. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, Quality of Work Life dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan lebih dominan dibandingkan Quality of Work Life dalam memengaruhi turnover intention karyawan pada perusahaan tersebut.

6. Penelitian oleh Ali Zaenal Abidin dan Ading Sunarto (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin dan Ading Sunarto dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang”. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* karyawan PT. Resolusi Angkasa Raya sebesar 66%. Secara parsial, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *P-Value* yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa peningkatan beban kerja serta dinamika pengelolaan kecerdasan emosional dan kualitas lingkungan kerja di dalam organisasi secara langsung berdampak signifikan terhadap fluktuasi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

7. Penelitian oleh Dina Sabta Ratnaningsih (2021)

Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Dina Sabta Ratnaningsih bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Elresas Lamongan. Menggunakan metode *total sampling* (sensus) dengan melibatkan seluruh populasi karyawan hotel yang berjumlah 40 orang sebagai sampel, data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert serta observasi langsung, lalu diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18 melalui analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian secara parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karena standar upah saat ini dirasa sudah cukup untuk kebutuhan

sehari-hari, dan komitmen organisasi juga berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* meskipun ditemukan beberapa indikasi pelanggaran kedisiplinan di lapangan. Sebaliknya, stres kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti tingginya beban kerja dan singkatnya waktu istirahat secara nyata memicu peningkatan hasrat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Namun secara simultan (uji F), ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh bersama-sama terhadap *turnover intention*, sehingga manajemen Hotel Elresas Lamongan disarankan untuk lebih memperhatikan pembagian beban kerja yang sesuai demi mengontrol tingkat stres karyawan.

8. Penelitian oleh Dwi Astuti,, Dian Hasanah, Samuel Silitonga, dan Sarfilianty Anggiani (2022)

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh staf pada salah satu perusahaan spare part otomotif di Cikarang sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui survei secara daring menggunakan Google Form.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap employee engagement, sementara employee engagement berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam pengujian mediasi, employee engagement tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, tetapi mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kondisi pekerjaan dan

keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat berlangsung secara langsung maupun melalui tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

9. Penelitian oleh Almalki, FitzGerald, & Clark (2012)

Penelitian yang berjudul *Quality of Work Life among Primary Health Care Nurses in the Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study* ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional survey. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen Brooks' Survey of Quality of Nursing Work Life (QNWL) yang dipadukan dengan pertanyaan mengenai karakteristik demografis responden. Sampel penelitian terdiri dari 508 perawat yang berasal dari 134 pusat pelayanan kesehatan primer di wilayah Jazan dengan tingkat respons sebesar 87%. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji *t-test*, dan *Analysis of Variance* (ANOVA) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat masih relatif rendah yang dipengaruhi oleh jam kerja yang tidak sesuai, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, kurangnya kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang belum memadai. Selain itu, ditemukan perbedaan kualitas kehidupan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendapatan, sedangkan tingkat pendidikan dan lokasi fasilitas kesehatan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Rendahnya tingkat gaji dan persepsi masyarakat yang kurang baik terhadap profesi perawat juga menjadi faktor yang menurunkan kualitas kehidupan kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi serta mengurangi kemungkinan terjadinya turnover karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mampu

meningkatkan kesejahteraan, kenyamanan, dan kepuasan kerja karyawan.

10. Penelitian oleh Maharani & Tamara (2024)

Penelitian yang berjudul *The Occupational Stress and Work-Life Balance on Turnover Intentions with Job Satisfaction as Mediating* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 900 karyawan pada industri jasa keuangan di Indonesia, yang terdiri dari bank, perusahaan asuransi, dan perusahaan sekuritas. Dari jumlah tersebut, diperoleh 427 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Instrumen penelitian awal terdiri dari 55 item pertanyaan, namun setelah melalui uji validitas dan reliabilitas hanya terdapat 38 item yang dinyatakan valid, yaitu 9 item untuk stres kerja, 12 item untuk *work-life balance*, 12 item untuk kepuasan kerja, dan 5 item untuk turnover intention.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention, sehingga tingginya tingkat stres yang dirasakan karyawan tidak selalu menyebabkan mereka ingin keluar dari perusahaan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap turnover intention, di mana semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi utama dalam menekan turnover intention.

Temuan ini menjadi penting khususnya bagi perusahaan di sektor jasa keuangan maupun industri lain yang memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi.

11. Penelitian oleh Ratnawati, Bagis, dan Suyoto (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati dkk (2024) yang berjudul *Quality of Work Life and Turnover Intention in Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai variabel* mediasi pada perawat rumah sakit tipe C di Purwokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 128 responden dengan teknik *convenience sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)*.

Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*, meskipun arah hubungannya negatif. Sebaliknya, *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, sedangkan *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan turnover intention. Artinya, peningkatan kualitas kehidupan kerja terlebih dahulu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, kemudian komitmen tersebut yang menurunkan niat untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja belum tentu secara langsung mengurangi turnover intention apabila belum diikuti dengan meningkatnya rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan berbagai program yang mampu meningkatkan komitmen organisasi selain hanya memperbaiki kualitas

kehidupan kerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan karena sama-sama menggunakan metode SEM-PLS dan mengkaji hubungan antara Quality of Work Life dengan Turnover Intention. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel mediasi komitmen organisasi.

12. Penelitian oleh Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Alzamel et al. (2020) yang berjudul *The Quality of Work Life and Turnover Intentions among Malaysian Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment* bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Turnover Intention pada perawat di rumah sakit pendidikan Malaysia, serta menguji apakah Organizational Commitment berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover perawat yang menjadi tantangan bagi sistem pelayanan kesehatan di Malaysia. Penulis berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi sekaligus menurunkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 430 perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit pendidikan di Malaysia. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan koefisien jalur sebesar $\beta = -0,228$. Selain itu, Organizational Commitment memediasi secara parsial hubungan antara Quality of Work Life dan Turnover Intention dengan efek tidak langsung sebesar $\beta = -0,234$ ($p <$

0,001). Temuan tersebut ⁶⁸ menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat, semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi sehingga semakin rendah keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen Rumah 123 perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan karier sebagai strategi mempertahankan tenaga perawat.

13. Penelitian oleh Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021)

Penelitian Els et al. (2021) ⁶⁴ yang berjudul *Quality of Work Life: Effects on Turnover Intention and Organisational Commitment amongst Selected South African Manufacturing Organisations*, bertujuan untuk menganalisis ⁶⁴ hubungan antara *Quality of Work Life*, *Organisational Commitment*, dan ²⁰ *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan manufaktur di Afrika Selatan. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya kualitas kehidupan kerja sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas dan keberlangsungan tenaga kerja di sektor manufaktur.

Penelitian ¹⁵ menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri atas 400 karyawan perusahaan manufaktur di Afrika Selatan. Analisis data dilakukan menggunakan descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, dan ⁴⁴ Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel dan efek mediasi komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi *Quality of Work Life* memiliki hubungan ² negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*, dengan nilai korelasi berkisar antara $r = -0,60$ hingga $r = -0,79$ ($p < 0,01$). Selain itu, *Quality of Work Life* ¹⁸ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Commitment*, sedangkan *Organisational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil SEM juga membuktikan bahwa *Organisational Commitment* ⁶⁵ memediasi secara parsial hubungan antara *Quality of Work*

Life dan Turnover Intention. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi dan secara langsung maupun tidak langsung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

TABEL 2.1
KERANGKA PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis	Tahun	Judul	Hasil
1.	Fajriatul Falakhiyah	2024	Pengaruh Stres Kerja, Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.
2.	Iin Trya Shavira	2025	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Quality of Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	- Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover (Y)</i> dikarenakan memiliki nilai P-Value sebesar 0,000. - Sedangkan hasil sebaliknya didapat oleh <i>Quality of Work Life</i> (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan (Y).

3.	Bintang Firdaus, Hammam Zaki, Fitri Ayu Nofirda	2025	Pengaruh <i>Leadership</i> , Kompensasi Dan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Pengajar Ganesha Operation (Go) Cabang Ahmad Yani Pekanbaru	• Disimpulkan bahwa <i>leadership</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.¹⁴ • Disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>² • Disimpulkan bahwa <i>work stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>²
4.	Ria Apriyani, Lia Asmalah	2025	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ¹⁷ Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta	• Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Sahabat Lama Teknik Area Jakarta, • Stres Kerja berpengaruh signifikan dengan hubungan positif sedang ($R = 0,582$) dan kontribusi 33,9%, menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi <i>Turnover Intention</i> • Kompensasi juga berpengaruh signifikan dengan hubungan negatif kuat ($R = -0,607$) dan kontribusi 36,9%, menandakan bahwa peningkatan kompensasi menurunkan <i>Turnover Intention</i>
5.	Muhammad Shoikhul Ghomam	2024	⁷² Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ³³ Lingkungan Kerja dan <i>Work</i> <i>Life Balance</i>	• Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa gaya²

			¹⁴ Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kanvill Berkah Abadi)	²² kepemimpinan yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan • Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. ⁴¹ Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan. • Berdasarkan hasil penelitian, ⁶³ <i>work-life balance</i> tidak memiliki ⁵⁵ pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak menjadi faktor utama yang dipertimbangkan karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.
6.	Ali Zaenal Abidin dan Ading Sunarto	2023	⁴ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang	²⁵ Kecerdasan Emosional (X1): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Nilai $P = 0,004$). • Beban Kerja (X2): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Nilai $P = 0,001$). Semakin berat beban kerja karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk keluar. • Kualitas Kehidupan Kerja (X3): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dalam uji model (Nilai $P = 0,000$)

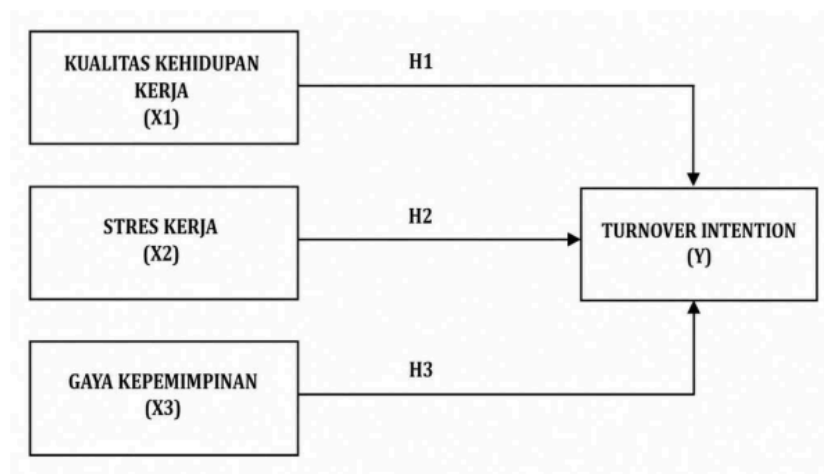
7.	Dina Sabta Ratnaningsih	2021	¹⁷ Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	• ³⁹ Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. ⁷⁴ Nilai signifikansi $0,075 > 0,05$, yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan karyawan untuk keluar. • ⁶⁰ Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, yang membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar. • ³⁷ Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Nilai signifikansi $0,056 > 0,05$, yang berarti komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan tersebut.
8.	Dwi Astuti, Dian Hasanah, Samuel Silitonga, dan Sarfilianty Anggiani	2022	Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	• Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • ³ Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • Employee engagement tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>. • ² Employee engagement mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap <i>turnover intention</i>.

9.	Almalki, FitzGerald, and Clark	2012	<i>Quality of Work Life among Primary Health Care Nurses in the Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study</i>	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat masih tergolong rendah yang disebabkan oleh jam kerja yang tidak sesuai, rendahnya keseimbangan kerja dan keluarga, kurangnya kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kompensasi yang belum memadai. - Penelitian juga menemukan adanya perbedaan QWL berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan tingkat pendapatan, namun tidak terdapat perbedaan berdasarkan tingkat pendidikan dan lokasi fasilitas kesehatan.
10.	Maharani & Tamara	2024	<i>The Occupational Stress and Work-Life Balance on Turnover Intentions with Job Satisfaction as Mediating</i>	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention. - Sedangkan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. - Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan terbukti memediasi hubungan antara work-life balance dengan turnover intention.
11.	Ratnawati, Bagis & Suyoto	2024	<i>Quality of Work Life and Turnover Intention in Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment</i>	- QWL berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention ($p = 0,199 > 0,05$). - QWL justru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memediasi hubungan tersebut.

12.	Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P.	2020	²⁷ <i>The Quality of Work Life and Turnover Intentions among Malaysian Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment</i>	• ² <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> ($\beta = -0,228$). <i>Organizational Commitment</i> memediasi secara parsial hubungan tersebut dengan efek tidak langsung $\beta = -0,234$ ($p < 0,001$). • Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin rendah turnover intention perawat.
13.	Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B.	2021	<i>Quality of Work Life: Effects on Turnover Intention and Organisational Commitment amongst Selected South African Manufacturing Organisations</i>	• ² <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. Seluruh dimensi QWL memiliki hubungan signifikan dengan <i>Turnover Intention</i> ($r = -0,60$ sampai $-0,79$; $p < 0,01$). • ⁶⁵ <i>Organizational Commitment</i> juga terbukti memediasi secara parsial hubungan antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Turnover Intention</i>.

2.2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun tujuan penelitian ini adalah peneliti ingin menganalisis pengaruh dari kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan.. Hubungan antar variabel tersebut dapat dikaitkan berdasarkan kajian pustaka⁹⁶ dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir dalam penelitian ini, yang digambarkan dalam bagan berikut ini:



6

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

2.2.4 Hipotesis

⁶² Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011: 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kualitas kehidupan kerja³ berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
- H2: Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
- H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif dikarenakan data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Jadi dalam penelitian ini terdapat variabel independen (*Quality of Work Life, Stres Kerja & Gaya Kepemimpinan*), variabel dependen (*Turnover Intention*). Metodologi yang digunakan adalah metode survei, yang memungkinkan pengumpulan data secara terstruktur dan terorganisir melalui kuesioner yang disusun secara spesifik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji serta memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan teknik analisis statistik yang cermat. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika fenomena yang diteliti, serta mengukur pengaruh antarvariabel secara kuantitatif. Setiap item dalam kuesioner dirancang secara cermat untuk merepresentasikan dan mengukur variabel-variabel penelitian, sehingga seluruh aspek hipotesis dapat diuji secara empiris dan valid.

Dalam kerangka yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013), penelitian ini menekankan pentingnya pengumpulan dan analisis data secara sistematis guna menghasilkan temuan yang dapat dipercaya dan valid. Pendekatan kuantitatif dipilih karena kemampuannya yang unggul dalam mengukur hubungan kausal antar variabel secara numerik, dengan memanfaatkan metode statistik yang canggih untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sebagaimana ditegaskan oleh Indrawan dan R. Poppy Yaniawati (2016), penelitian kuantitatif dirancang untuk memberikan bukti empiris yang kuat mengenai signifikansi variabel dalam model yang diuji. Oleh karena itu, ²⁹Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat ¹⁷asosiatif/eksplanatif untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention

pada karyawan Rumah123.

²⁶ Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti guna menjawab pertanyaan penelitian serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam studi ini (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam konteks penelitian ini, data primer dihimpun melalui penggunaan kuesioner yang dirancang khusus untuk memperoleh informasi yang relevan dari para responden. Sebagaimana dijelaskan oleh Sekaran dan Bougie (2013), kuesioner merupakan instrumen yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang dibutuhkan dalam proses penelitian.

3.2 Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi, data dan untuk melakukan survey dalam memperoleh jawaban dari permasalahan dalam penelitian. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang diperlukan peneliti mulai dari survei, pengumpulan data, penyebaran kuesioner, dan perhitungan hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan startup Rumah 123 dengan waktu penelitian dilakukan pada 02 Juni 2026 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel & Sampling

Menurut (Kartika et al 2018) populasi diartikan sebagai sekumpulan individu dalam jumlah besar yang menjadi sumber pengambilan sampel penelitian. Dalam upaya mendapatkan data yang dibutuhkan, langkah pertama yang peneliti lakukan adalah melakukan observasi awal pada subyek penelitian, observasi dilakukan dalam bentuk pengamatan selama karyawan bekerja di Perusahaan Startup Rumah 123. Kemudian dari hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti, maka peneliti mendapatkan data, bahwa ⁶ populasi dalam penelitian ini adalah 205 karyawan pada Perusahaan Startup Rumah 123.

Sugiyono (2009:81) mengemukakan ⁴² sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. ²⁴ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (*saturated sampling*) atau *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2022), ⁷⁰ *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kondisi populasi secara menyeluruh serta meminimalkan terjadinya kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*). Oleh karena itu, seluruh karyawan perusahaan startup yang berjumlah **205 orang** dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Hair et al. (2022) menyatakan bahwa penelitian dengan jumlah sampel **100–200 responden** umumnya telah memadai untuk sebagian besar penelitian di bidang ilmu sosial dan manajemen yang menggunakan PLS-SEM. Jumlah sampel tersebut dinilai mampu menghasilkan estimasi parameter yang stabil, meningkatkan ketepatan pengujian hipotesis, serta mengurangi kemungkinan terjadinya *Type II error*. Semakin besar ukuran sampel yang digunakan, maka semakin tinggi pula tingkat presisi estimasi dan ³⁵ kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis sehingga memudahkan responden untuk memberikan jawaban atau menandai pilihan dengan cepat. Kuesioner ini akan disampaikan secara langsung maupun secara daring melalui *google form*, dimana responden dapat mengakses tautan yang diberikan oleh peneliti.

3.4 Variabel Penelitian

Sugiyono (2010:38) menjelaskan bahwa ⁷³ variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan⁶ dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X):

(X1) *Quality of Work Life*

(X2) Stres Kerja

(X3) Gaya Kepemimpinan

2. Variabel Dependen (Y) : *Turnover Intention*

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel (X1) *Quality of Work Life*

Dalam penelitian ini variabel X1 adalah kualitas kehidupan kerja, merupakan persepsi para karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja. Pengukuran variabel kualitas kehidupan kerja mengadopsi dari Faghih *et al* (2013), yaitu :

- a) Kompensasi yang Adil dan Memadai⁴⁰
- b) Lingkungan yang Aman dan Sehat
- c) Pertumbuhan & Keamanan
- d) Pengembangan Kemampuan
- e) Total Ruang Hidup
- f) Konstitusionalisme
- g) Integrasi Sosial
- h) Relevansi Sosial

2. Variabel (X2) Stres Kerja

Dalam penelitian ini variabel X2²⁶ adalah stres kerja, merupakan kondisi ketegangan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi emosional, proses berpikir, dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengacu pada Hasibuan (2019), stres kerja secara operasional diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap tekanan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan beban pekerjaan, pengaturan waktu kerja, konflik

dalam lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta keseimbangan antara tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki karyawan. Menurut Hasibuan (2019), variabel stres kerja diukur menggunakan beberapa indikator, antara lain:

- a) Beban Kerja
- b) Waktu Kerja
- c) Konflik Kerja
- d) Komunikasi
- e) Otoritas Kerja

3. Variabel (X3) Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini variabel X3 adalah ⁷¹ gaya kepemimpinan, merupakan pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku pemimpin dalam membantu karyawan mencapai tujuan melalui pemberian arahan, dukungan, partisipasi, dan motivasi berprestasi. Variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan mengadopsi indikator menurut Astari (2024), antara lain:

- a) Kepemimpinan Direktif
- b) Kepemimpinan Suportif
- c) Kepemimpinan Partisipatif
- d) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

4. Variabel (Y) Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang ditandai dengan munculnya pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan lain, dan niat untuk mengundurkan diri dari organisasi. Pengukuran variabel turnover intention ini mengadopsi indikator menurut Mobley *et al* dalam Pracasri (2021), yang terdiri atas:

- a) Kecenderungan Berpikir Untuk Keluar
- b) Keinginan Mencari Pekerjaan Alternatif
- c) Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi

3.6 Jenis & Sumber Data⁶

1. Jenis data

Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif dikarenakan data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2010).

2. Sumber data dalam penelitian terdiri dari:

- a) Data Primer : Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui teknik pengumpulan data seperti: Kuesioner, wawancara dan observasi³¹
- b) Data Sekunder : Menurut Uma Sekaran & Roger Bougie (2016), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui: Buku, jurnal ilmiah dan dokumen resmi.¹⁹

3.7 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Sugiyono (2010:137) menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan dengan menemui narasumber secara langsung yang peneliti temui.¹⁹

2. Observasi⁵⁷

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa observasi dapat menjadi teknik pengumpulan data apabila: (1) sesuai dengan tujuan

penelitian; (2) direncanakan dan dicatat secara sistematis, dan (3) dapat dikontrol realibilitasnya dan validitasnya.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh responden. Selain itu, kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang terbuka atau tertutup, dan dapat digunakan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Kuesioner dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisisioner yang telah disusun dan disebarkan kepada karyawan PT. WEB Marketing Indonesia. Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert didesain untuk menilai seberapa kuat subyek yang setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Adapun susunan skor tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Kuesioner

Kode	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010:94)

90

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Instrumen Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
Kualitas Kehidupan Kerja (Faghih <i>et al</i> , 2013)	1. Kompensasi yang Adil Dan Memadai	1 – 2
	2. Lingkungan yang Aman & Sehat	3 – 4
	3. Pertumbuhan & Keamanan	5 – 6
	4. Pengembangan Kemampuan	7 – 8
	5. Total Ruang Hidup	9 – 10
	6. Konstitusionalisme	11 – 12
	7. Integrasi Sosial	13 – 14
	8. Relevansi Sosial	15 – 16
Stres Kerja (Hasibuan, 2019)	1. Beban Kerja	17 – 18
	2. Waktu Kerja	19 – 20
	3. Konflik Kerja	21 – 22
	4. Komunikasi	23 – 24
	5. Otoritas Kerja	25 – 26
Gaya Kepemimpinan (Astari, 2024)	1. Kepemimpinan Direktif	27 – 28
	2. Kepemimpinan Suportif	29 – 30
	3. Kepemimpinan Partisipatif	31 – 32
	4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	33 – 34
Turnover Intention (Mobley <i>et al</i> dalam Pracasri, 2021)	1. Kecenderungan Berpikir Untuk Keluar	35 – 36
	2. Keinginan Mencari Pekerjaan Alternatif	37 – 38
	3. Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi	39 – 40

70

4. Dokumentasi

⁵⁷ Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Data yang diambil dalam teknik dokumentasi meliputi sejarah perusahaan, profil perusahaan, visi misi, struktur organisasi, dan jumlah karyawan (Arikunto, 2010:274).

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut R Adawiyah (2016) ⁵³ analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisa data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS (*Path analysis*), ⁶⁶ *Path analysis* adalah jalur yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel, tujuannya untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel (*endogen*).

⁶ Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan varian *Partial Least Square* (PLS). SEM PLS merupakan suatu teknis analisis dan alat analisis yang menggabungkan pendekatan struktural, pendekatan analisis faktor, dan SEM-PLS. Metode ini lebih efisien digunakan untuk menganalisis data dengan jumlah sampel kecil serta mampu menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan penggunaan SEM PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Software yang digunakan yaitu Smart PLS 4.

Menurut Ghozali (2016) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

Pada metode *Structural Equation Modeling* (SEM) memiliki 2 jenis

model yaitu *measurement model* dan *structural model*. SEM dapat menguji secara bersama-sama pada model struktural yaitu hubungan konstruk independen dan dependen, serta pada model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruk variabel laten. Berikut terdapat tiga tahap pada teknik analisa metode PLS yaitu:

1. Analisa ³²Outer Model

Outer model atau model pengukuran adalah model yang menunjukkan variabel *manifest* atau *observed variable* yang merepresentasikan pengukuran variabel laten. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur langsung, sehingga memerlukan variabel *manifest* untuk pengukurannya.

Menurut Ghozali (2016) ⁴³analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

- a) *Convergent validity* ⁹⁴adalah nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. ⁹⁵Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator mewakili satu konstruk laten dan menjadi dasar adanya konstruk laten. *Convergent validity* memiliki tujuan ¹⁷untuk mengetahui validitas pada hubungan antara indikator dengan konstruk latennya. Pengujian dapat diketahui berdasarkan nilai *loading factor* pada setiap indikator konstraknya. Apabila nilai *loading factor* pada setiap item adalah $> 0,7$, berarti indikator tersebut valid. Sementara nilai minimal dari *loading factor* adalah 0,5, sehingga nilai *loading factor* adalah $< 0,5$ maka hal tersebut menunjukkan indikator harus dikeluarkan dari model .
- b) *Discriminant validity* ³²adalah nilai *cross loading faktor* yang bertujuan untuk mengetahui dan memastikan konstruk penelitian memiliki diskriminasi yang valid dan memadai. Dengan membandingkan nilai pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

- ²⁸ c) *Average Variance Extracted (AVE)* adalah pengujian untuk mengetahui validitas dari konstruk, nilai AVE juga dapat menjadi model pada pengukuran ²⁸ *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading*. Pada pengukuran AVE harus nilainya harus lebih besar dari 0,5 sehingga menunjukkan hasil yang valid.
- d) *Composite reliability* digunakan untuk pengukuran model dengan menguji reliabilitas suatu konstruk. Dengan menggunakan nilai ini seseorang dapat mengetahui seberapa reliabel struktur yang dibangun. Nilai reliabilitas komposit diharapkan $> 0,7$ sehingga nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- e) *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability*, ⁶⁷ jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,7$ maka pernyataan yang dinyatakan adalah andal atau suatu konstruk dan variabel dinyatakan reliabel. Namun terdapat pendapat lain bahwa nilai minimal untuk seluruh konstruk penelitian adalah 0,6.

2. Analisa ⁸⁷ Inner Model

Inner model atau yang sering disebut dengan model struktural adalah model yang memberikan gambaran mengenai ⁸⁷ hubungan antara variabel laten. *Inner model* ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel laten. *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan konstruk eksogen dan konstruk endogen. Berikut perhitungan dari *inner model*:

- a) R Square adalah ukuran statistic yang menunjukkan seberapa baik model regresi (konstruk eksogen) untuk memprediksi hasil data observasi (konstruk endogen). Nilai R-Square ³⁷ digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Terdapat tiga kategori dalam mengelompokkan nilai Nilai R-Square ²⁸ Secara umum, nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat (substantial), ¹¹ 0,50 sedang (moderate), dan 0,25 lemah (weak).

- b) *Effect size (F Square)* digunakan untuk mengetahui kekuatan dari hubungan setiap variabel. Pada F Square, merupakan pengukuran yang menjelaskan pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Terdapat tiga kategori dalam mengelompokkan nilai F Square, yaitu nilai sebesar 0,02 memiliki pengaruh kecil; nilai sebesar 0,15 memiliki pengaruh moderat dan nilai sebesar 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

Validitas diskriminan selanjutnya diuji menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). HTMT digunakan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lainnya. Berdasarkan Hair et al. (2022), nilai HTMT < 0,90 umumnya menunjukkan terpenuhinya validitas diskriminan, sedangkan untuk konstruk yang secara konseptual memiliki kemiripan yang relatif tinggi dapat digunakan batas yang lebih ketat, yaitu < 0,85. Apabila nilai HTMT melebihi batas tersebut, terdapat indikasi bahwa konstruk yang berbeda secara konseptual belum dapat dibedakan secara empiris.

Uji kolinearitas dilakukan sebelum mengevaluasi hubungan struktural dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). VIF digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel prediktor yang dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien jalur. Berdasarkan Hair et al. (2022), nilai VIF ≤ 3 menunjukkan tidak adanya masalah kolinearitas yang serius, sedangkan nilai VIF 3–5 menunjukkan adanya potensi masalah kolinearitas yang perlu diperhatikan. Nilai VIF > 5 mengindikasikan adanya masalah kolinearitas yang serius.

Dengan demikian, model struktural yang baik diharapkan memiliki nilai VIF yang rendah dan berada di bawah batas yang direkomendasikan.

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistic*, *p-value*, koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2). Signifikansi hubungan antarvariabel diuji melalui prosedur **bootstrapping**. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05 atau nilai *t-statistic* > 1,96 untuk pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 5%.

Nilai R^2 digunakan untuk menilai kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Interpretasi nilai R^2 bersifat kontekstual dan bergantung pada bidang penelitian. Secara umum, semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan prediktif model dalam menjelaskan konstruk endogen. Selanjutnya, nilai f^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap konstruk endogen.

Kemampuan prediktif model dievaluasi menggunakan Stone-Geisser Q^2 , yang diperoleh melalui prosedur *blindfolding* untuk konstruk endogen yang memenuhi persyaratan. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif terhadap konstruk endogen yang bersangkutan. Semakin besar nilai Q^2 , semakin baik kemampuan model dalam memprediksi observasi yang tidak digunakan secara langsung dalam proses estimasi. Sebaliknya, nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif untuk konstruk tersebut.

Karena data penelitian diperoleh melalui instrumen yang sama dan dapat berasal dari sumber responden yang sama, ¹¹ penelitian ini juga melakukan pengujian Common Method Bias (CMB) untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel tidak terutama disebabkan oleh metode pengumpulan data yang digunakan. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan full collinearity VIF. Berdasarkan Hair et al. (2022), nilai VIF yang $\leq 3,3$ dapat digunakan sebagai indikasi bahwa *common method bias* tidak menjadi masalah serius dalam model. Apabila nilai VIF melebihi batas tersebut, diperlukan pemeriksaan lebih lanjut terhadap kemungkinan adanya *common method bias*.

Selain pengujian statistik, pencegahan *common method bias* juga dilakukan pada tahap desain penelitian, antara lain melalui penyusunan instrumen secara jelas, pemberian jaminan kerahasiaan jawaban responden, serta pemisahan secara konseptual antara pengukuran variabel prediktor dan variabel kriterium apabila memungkinkan.

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Evaluasi PLS-SEM

No.	Aspek Pengujian	Indikator/Ukuran	Kriteria Penilaian	Interpretasi
1	Validitas konvergen	<i>Outer loading</i>	$\geq 0,70$	Indikator valid dalam merefleksikan konstruk
2	Validitas konvergen	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	$\geq 0,50$	Konstruk mampu menjelaskan $\geq 50\%$ varians indikator
3	Reliabilitas konstruk	Composite Reliability (CR)	0,70–0,95	Konstruk memiliki reliabilitas yang baik
4	Validitas diskriminan	HTMT (<i>Heterotrait–Monotrait Ratio</i>)	$< 0,90$	Validitas diskriminan terpenuhi
5	Validitas diskriminan	HTMT untuk konstruk yang sangat mirip	$< 0,85$	Kriteria lebih ketat untuk konstruk yang memiliki kemiripan konseptual
6	Kolinearitas	VIF (<i>Variance Inflation Factor</i>)	$\leq 3,00$	Tidak terdapat masalah kolinearitas yang berarti
7	Kolinearitas	VIF	3,00–5,00	Potensi masalah kolinearitas perlu diperhatikan
8	Kolinearitas	VIF	$> 5,00$	Menunjukkan masalah kolinearitas yang serius
9	Signifikansi hubungan	<i>t-statistic</i>	$> 1,96$	Hubungan signifikan pada $\alpha = 5\%$ (dua arah)
10	Signifikansi hubungan	<i>p-value</i>	$< 0,05$	Hubungan antarvariabel signifikan
11	Koefisien determinasi	R^2	Semakin tinggi semakin baik	Menunjukkan kemampuan variabel eksogen menjelaskan variabel endogen

12	Effect size	f^2	0,02	Efek kecil
13	Effect size	f^2	0,15	Efek sedang
14	Effect size	f^2	0,35	Efek besar
15	Relevansi prediktif	Q^2	> 0	Model memiliki relevansi prediktif
16	Common Method Bias	Full Collinearity VIF	$\leq 3,30$	Tidak terdapat indikasi serius <i>common method bias</i>

3. ⁶ Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik untuk alpha 5% nilai statistik yang digunakan adalah 1,96, sehingga kriteria hipotesis diterima atau ditolak adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Sedangkan kriteria hipotesis diterima atau ditolak jika H_a diterima jika nilai $P < 0,05$. Dalam bukunya Ghozali (2016) pengujian hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis Statistik

- **H_o (Hipotesis nol):** Tidak ada pengaruh atau hubungan antar variabel
- **H_1 (Hipotesis alternatif):** Ada pengaruh atau hubungan antar variabel

b) Menentukan Tingkat Signifikansi (α) Umumnya digunakan $\alpha = 0,05$ (5%)

c) Menghitung Nilai Statistik Uji Dalam konteks SEM-PLS: menggunakan t-statistic atau p-value dari hasil bootstrapping

d) ⁶⁷ Kriteria Pengambilan Keputusan

- ¹ Jika p-value $< 0,05$ atau t-statistic $> t\text{-tabel}$, maka H_o ditolak sehingga H_1 diterima. Artinya, hubungan antar variabel signifikan secara statistik.

25
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan



Gambar 4.1
Logo Perusahaan

Rumah 123 adalah portal property terdepan di Indoensi yang telah melayani jutaan orang sejak 2007. Misi Rumah 123 yaitu Membangun platform properti yang paling mudah digunakan dan tepercaya di Asia Tenggara. Melalui lebih dari dua juta iklan properti, Rumah123 berkomitmen membantu masyarakat Indonesia menemukan properti impiannya dengan mudah, dan memberikan solusi terbaik bagi pelaku bisnis properti, mulai dari developer, investor hingga agen properti.

Rumah123 juga menjadi satu tempat untuk semua urusan terkait KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Mulai dari simulasi KPR, cek kemampuan cicilan KPR, membantu proses pengajuan KPR ke berbagai bank pilihan pindah KPR, hingga pindah KPR. Dilengkapi dengan halaman berita dan panduan properti, Rumah123 menjadi sumber informasi yang lengkap dan tepercaya. Dengan bermitra bersama developer tepercaya dan agen properti profesional, Rumah123 tak hanya menawarkan deretan iklan properti menarik, tapi juga rutin mengadakan beragam acara seperti penghargaan, dan pameran properti terbesar di Indonesia.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 205 kuesioner. Kemudian terkumpul dan kembali ke peneliti untuk diolah dengan hasil sebagai berikut.

a) Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat memberikan gambaran umum informasi dari responden. Karakteristik responden pada penelitian ini dijelaskan berdasarkan lama bekerja, jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi. Hasil karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	148	72 %
5 – 15 Tahun	35	17 %
15 – 20 Tahun	22	11 %
Total	205	100 %

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa lama bekerja responden mayoritas adalah kurang dari 5 tahun yakni ada sebanyak 148 responden atau sebesar 72 %. Mayoritas kedua adalah responden dengan lama kerja 5 sampai 15 tahun yakni ada sebanyak 35 responden dengan persentase 17%, sedangkan lama kerja responden 15 sampai 20 tahun ada sebanyak 22 responden dengan persentase 11% .

Tabel 4.2

Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	92	45 %
Perempuan	113	55 %
Total	205	100 %

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 148 responden penelitian, mayoritas dari responden adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yakni ada sebanyak 113 responden dengan persentase 55% sedangkan sisanya yakni ada sebanyak 92 responden atau 45% lainnya merupakan responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3

Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Usia

	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	80	39 %
30 – 40 Tahun	86	42 %
41 – 50 Tahun	31	15 %
>50 Tahun	8	4 %
Total	205	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia responden mayoritas adalah usia 30 hingga 40 tahun yakni ada sebanyak 86 responden atau sebesar 42 %, sedangkan 39% atau sebanyak 80 responden memiliki usia antara kurang dari 30 tahun. Urutan ketiga, usia responden antara 41 sampai 50 Tahun yakni ada sebanyak 31 responden atau sebesar 15 % sedangkan sisanya yakni ada sebanyak

8 responden atau sebesar 4% dari responden memiliki usia di atas 50 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Demografi Responden
Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Pendidikan Tertinggi	Frekuensi	Persentase
SMA / Setingkat		
Sarjana Muda (D3) / Setingkat	33	16 %
Sarjana (S1) / D4	150	73 %
Pasca Sarjana	22	11 %
Lainnya	-	-
Total	205	100 %

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan tertinggi responden adalah S1 yakni ada sebanyak 150 responden dengan persentase 73%. Sementara, responden yang memiliki pendidikan tertinggi Diploma ada sebanyak 33 responden atau sebesar 16%. Selanjutnya ada sebanyak 22 responden yang memiliki pendidikan tertinggi pasca sarjana (S2) dengan presentase 11%.

4.2 Pengolahan Data Outer Model

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (kuesioner atau indikator) mampu mengukur konsep atau konstruk yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merepresentasikan variabel laten yang menjadi objek penelitian.

a) Convergent Validity

Convergent validity menunjukkan ²³sejauh mana indikator-indikator yang mengukur suatu konstruk memiliki tingkat kesesuaian atau korelasi yang tinggi. Pengujian ini dilakukan melalui ²³nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 4.5
Outer Loading

	X1	X2	X3	Y
X1_1	0,756			
X1_10	0,749			
X1_11	0,872			
X1_12	0,764			
X1_13	0,789			
X1_14	0,795			
X1_15	0,890			
X1_16	0,787			
X1_2	0,824			
X1_3	0,846			
X1_4	0,859			
X1_5	0,886			
X1_6	0,756			
X1_7	0,825			
X1_8	0,888			
X1_9	0,875			
X2_1		0,893		
X2_10		0,848		
X2_2		0,845		
X2_3		0,896		
X2_4		0,847		
X2_5		0,768		
X2_6		0,813		
X2_7		0,900		
X2_8		0,900		
X2_9		0,892		
X3_1			0,896	
X3_2			0,871	
X3_3			0,806	
X3_4			0,871	
X3_5			0,801	

X3_6			0,842	
X3_7			0,907	
X3_8			0,798	
Y1				0,868
Y2				0,912
Y3				0,900
Y4				0,833
Y5				0,912
Y6				0,826

Hasil estimasi ²⁶ menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Turnover Intention (Y) memiliki ³⁸ nilai outer loading berkisar antara 0,749 hingga 0,912, sehingga seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan tidak terdapat indikator ⁴⁴ yang perlu dieliminasi.

Tabel 4.6
Average variance extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
X1	0,679
X2	0,742
X3	0,722
Y	0,768

Seluruh ³⁶ nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan ¹³ bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator pembentuknya. Dengan demikian, seluruh variabel laten telah memenuhi syarat convergent validity.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengujian ²³ yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk atau variabel laten memiliki karakteristik yang berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Dengan kata lain, discriminant validity ¹⁰ menunjukkan bahwa indikator-indikator pada suatu variabel lebih mampu menjelaskan konstruk yang diukurnya

dibandingkan konstruk lain, sehingga tidak terjadi tumpang tindih (overlap) antarvariabel.

Tabel 4.7
Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1_1	0.756	0.049	0.103	0.451
X1_10	0.749	0.016	-0.053	0.386
X1_11	0.872	0.007	-0.002	0.485
X1_12	0.764	-0.006	-0.024	0.419
X1_13	0.789	0.010	0.076	0.432
X1_14	0.795	0.024	0.048	0.459
X1_15	0.890	0.008	0.020	0.515
X1_16	0.787	0.061	-0.041	0.413
X1_2	0.824	0.054	0.085	0.520
X1_3	0.846	0.018	0.072	0.513
X1_4	0.859	0.001	0.045	0.485
X1_5	0.886	-0.007	0.037	0.510
X1_6	0.756	0.042	-0.036	0.401
X1_7	0.825	0.066	0.024	0.489
X1_8	0.888	0.017	0.056	0.506
X1_9	0.875	-0.041	0.014	0.467
X2_1	0.029	0.893	-0.042	0.468
X2_10	0.021	0.848	-0.081	0.425
X2_2	0.023	0.845	-0.047	0.395
X2_3	-0.029	0.896	-0.039	0.418
X2_4	0.040	0.847	0.013	0.453
X2_5	0.000	0.768	-0.018	0.363
X2_6	0.074	0.813	-0.018	0.414
X2_7	-0.010	0.900	-0.047	0.446
X2_8	0.027	0.900	-0.023	0.462
X2_9	0.025	0.892	-0.015	0.449
X3_1	0.017	-0.057	0.896	0.338
X3_2	0.045	-0.049	0.871	0.351
X3_3	0.056	0.039	0.806	0.352
X3_4	0.023	-0.035	0.871	0.317
X3_5	0.040	-0.035	0.801	0.310
X3_6	-0.051	-0.005	0.842	0.291
X3_7	0.093	-0.050	0.907	0.369
X3_8	-0.015	-0.064	0.798	0.235
Y1	0.501	0.422	0.353	0.868
Y2	0.538	0.485	0.350	0.912
Y3	0.509	0.484	0.331	0.900

Y4	0.417	0.426	0.337	0.833
Y5	0.497	0.451	0.363	0.912
Y6	0.522	0.353	0.267	0.826

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas 16 indikator. Seluruh indikator memiliki nilai loading terhadap konstruk X1 yang berkisar antara 0,749 sampai 0,890, sedangkan korelasinya terhadap konstruk lain relatif rendah. Secara keseluruhan, indikator-indikator pada variabel X1 telah memenuhi persyaratan discriminant validity sehingga tidak ditemukan adanya indikasi overlap dengan konstruk lainnya.

Variabel Stres Kerja terdiri atas 10 indikator dengan nilai loading antara 0,768 hingga 0,900. Selain itu, seluruh indikator variabel Stres Kerja memiliki korelasi yang sangat kecil terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, bahkan beberapa di antaranya bernilai negatif. Nilai negatif tersebut ⁶⁰ menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut benar-benar berbeda dengan konstruk lain sehingga semakin memperkuat discriminant validity. Dengan demikian, seluruh indikator Stres Kerja telah mampu menjelaskan konstruk X2 secara lebih dominan dibandingkan konstruk lainnya.

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki delapan indikator ⁹ dengan nilai loading berkisar antara 0,798 hingga 0,907. Seluruh indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan pola yang sama, yaitu nilai loading terhadap konstruk X3 selalu menjadi yang terbesar dibandingkan korelasi terhadap konstruk lain. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut secara khusus mengukur aspek-aspek Gaya Kepemimpinan dan tidak mengukur konstruk lainnya.

Variabel Turnover Intention terdiri atas enam indikator ⁹ dengan nilai loading berkisar antara 0,826 hingga 0,912. Walaupun indikator Turnover Intention ³⁴ memiliki korelasi yang relatif lebih tinggi terhadap variabel independen dibandingkan indikator pada konstruk lain, namun nilai loading pada konstruk Y tetap merupakan yang terbesar. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator Turnover Intention masih ³⁴ mampu membedakan dirinya secara jelas dari konstruk lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Turnover Intention (Y), telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan metode cross loading. Oleh karena itu, model pengukuran (outer model) dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural (inner model).

Tabel 4.8
Diskriminan Fornell Larcker Kriteria

	X1	X2	X3	Y
X1	0,824			
X2	0,024	0,861		
X3	0,035	-0,036	0,850	
Y	0,568	0,500	0,382	0,876

Selain menggunakan nilai cross loading, pengujian discriminant validity juga dilakukan menggunakan Fornell-Larcker Criterion. Menurut Hair et al. (2022), suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai akar kuadrat Average Variance Extracted lebih besar dibandingkan dengan korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya. Kriteria ini menunjukkan bahwa suatu konstruk mampu menjelaskan varians indikator-indikatornya sendiri lebih besar dibandingkan varians yang dijelaskan oleh konstruk lain.

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh nilai diagonal (dicetak tebal) merupakan nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$), sedangkan nilai di luar diagonal merupakan korelasi antar konstruk. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dibandingkan korelasi antarvariabel, sehingga seluruh konstruk memenuhi kriteria discriminant validity.

Hasil pengujian menggunakan Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk ($X1 = 0,824$; $X2 = 0,861$; $X3 = 0,850$; dan $Y = 0,876$) seluruhnya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk

memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya sendiri dibandingkan varians yang dijelaskan oleh konstruk lain.

Selain itu, korelasi antar konstruk relatif rendah, terutama antar variabel independen ($X1-X2 = 0,024$; $X1-X3 = 0,035$; dan $X2-X3 = -0,036$). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen merepresentasikan konsep yang berbeda dan tidak mengalami masalah multikolinearitas konseptual atau tumpang tindih pengukuran. Di sisi lain, korelasi antara variabel independen dengan Turnover Intention berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 0,568 untuk Kualitas Kehidupan Kerja, 0,500 untuk Stres Kerja, dan 0,382 untuk Gaya Kepemimpinan. Nilai-nilai ini mengindikasikan adanya hubungan substantif antarvariabel, namun masih berada di bawah nilai $\sqrt{AVE}$ masing-masing konstruk sehingga tidak mengganggu validitas diskriminan model.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (outer model) telah memenuhi persyaratan discriminant validity berdasarkan Kriteria Fornell-Larcker. Dengan demikian, setiap variabel laten dalam penelitian mampu merepresentasikan konsep yang berbeda secara empiris, sehingga model pengukuran dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan pada evaluasi model struktural (inner model). Temuan ini juga memperkuat hasil pengujian cross loading, sehingga kualitas model pengukuran dapat dinilai baik dan memenuhi rekomendasi evaluasi SEM-PLS menurut Hair et al. (2022).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk atau variabel laten. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konsep yang sama.

Menurut Hair et al. (2022), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ dan Composite Reliability $\geq 0,70$. Nilai

Composite Reliability sering dianggap lebih representatif dalam SEM-PLS karena memperhitungkan kontribusi atau bobot masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0,968	0,970	0,971
X2	0,961	0,963	0,966
X3	0,945	0,950	0,954
Y	0,939	0,942	0,952

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968, rho_A sebesar 0,970, dan Composite Reliability (rho_c) sebesar 0,971. Seluruh nilai tersebut jauh melebihi batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan bahwa keenam belas indikator yang membentuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai composite reliability kualitas kehidupan kerja sebesar 0,971 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi antar indikator dalam mengukur konstruk dan dapat dijelaskan secara konsisten oleh indikator-indikator pembentuknya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran (measurement error). Tingginya nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten. Selain itu, selisih yang sangat kecil antara nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability menunjukkan bahwa kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk relatif seimbang. Dengan demikian, variabel Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (excellent reliability).

Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,961, rho_A sebesar 0,963, dan Composite Reliability sebesar 0,966. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa kesepuluh indikator Stres Kerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang sama.

Seluruh nilai jauh di atas batas minimum 0,70 sehingga variabel ini memenuhi persyaratan reliabilitas. Nilai Composite Reliability sebesar 0,966 menunjukkan bahwa indikator-indikator Stres Kerja mampu menjelaskan konstruk secara sangat konsisten. Dengan kata lain, apabila pengukuran dilakukan pada responden yang memiliki karakteristik serupa, hasil yang diperoleh cenderung stabil dan tidak mengalami perubahan yang berarti. Perbedaan nilai antara Cronbach's Alpha dan Composite Reliability juga relatif kecil, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator yang memiliki kontribusi yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi terhadap konstruk.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,945, rho_A sebesar 0,950, dan Composite Reliability sebesar 0,954. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimum 0,70, sehingga menunjukkan bahwa kedelapan indikator Gaya Kepemimpinan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Walaupun nilai reliabilitas variabel ini sedikit lebih rendah dibandingkan variabel X1 dan X2, nilainya masih berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator Gaya Kepemimpinan secara konsisten mengukur dimensi kepemimpinan yang sama dan memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang rendah. Tingginya nilai rho_A sebesar 0,950 juga memperkuat bahwa estimasi reliabilitas konstruk berdasarkan bobot indikator menghasilkan tingkat keandalan yang sangat baik.

Variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,939, rho_A sebesar 0,942, dan Composite Reliability sebesar 0,952. Ketiga nilai tersebut menunjukkan bahwa enam indikator Turnover Intention memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai Composite Reliability sebesar 0,952 mengindikasikan bahwa varians konstruk dapat dijelaskan secara konsisten oleh indikator-indikatornya. Walaupun variabel ini memiliki jumlah indikator yang lebih sedikit dibandingkan variabel independen, tingkat reliabilitasnya tetap berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk Turnover Intention secara konsisten.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Turnover Intention (Y), memiliki Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability yang seluruhnya melebihi batas minimum 0,70. Bahkan seluruh nilai Composite Reliability berada pada rentang 0,952–0,971, yang menunjukkan kategori reliabilitas sangat tinggi (excellent reliability). Dengan demikian, seluruh indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik, mampu mengukur variabel laten secara stabil dan andal, serta memenuhi persyaratan evaluasi outer model dalam analisis SEM-PLS. Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan pada pengujian model struktural (inner model).

4.3 Pengolahan Data Inner Model

Inner model (model struktural) adalah model dalam Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan kausal antar konstruk atau variabel laten dalam suatu penelitian. Jika outer model berfokus pada kualitas instrumen pengukuran, maka inner model berfokus pada kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.10
R Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0,705	0,700

Setelah model pengukuran (outer model) dinyatakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (inner model) melalui pengujian koefisien determinasi (R-Square). Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen yang terdapat dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2022), semakin besar nilai R^2 , semakin tinggi kemampuan prediksi model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Secara umum, nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat (substantial),

0,50 sedang (moderate), dan 0,25 lemah (weak).

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,705. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 70,5% variasi Turnover Intention mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) yang terdapat dalam model penelitian.

Sementara itu, 29,5% variasi Turnover Intention dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, peluang karier, lingkungan kerja, work-life balance, beban kerja, maupun faktor individual lainnya yang secara teoritis juga dapat memengaruhi Turnover Intention.

Berdasarkan klasifikasi Hair et al. (2022), nilai R^2 sebesar 0,705 termasuk dalam kategori moderat dan relatif tinggi, tetapi belum mencapai batas substantial/kuat 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan (explanatory power) yang cukup tinggi dalam menjelaskan perubahan Turnover Intention. Dengan kata lain, kombinasi ketiga variabel independen mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap variasi Turnover Intention pada responden penelitian.

Selain R-Square, hasil analisis juga menunjukkan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,700. Nilai ini hanya lebih rendah 0,005 dibandingkan nilai R-Square. Perbedaan yang sangat kecil antara R^2 (0,705) dan Adjusted R^2 (0,700) menunjukkan bahwa model memiliki tingkat stabilitas yang baik. Nilai Adjusted R^2 telah mengoreksi pengaruh jumlah variabel independen dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih konservatif terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Selisih yang sangat kecil tersebut mengindikasikan bahwa penambahan variabel independen dalam model tidak menyebabkan overfitting, melainkan memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kemampuan model. Dengan demikian, model penelitian dapat dikatakan efisien dan tidak mengandung variabel yang bersifat redundan.

Tabel 4.11
f Square

	X1	X2	X3	Y
X1				0,996
X2				0,849
X3				0,489
Y				

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki nilai f^2 sebesar 0,996, yang merupakan nilai terbesar di antara seluruh variabel independen. Nilai ini jauh melebihi batas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori large effect. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variasi Turnover Intention. Apabila variabel ini dihilangkan dari model, maka kemampuan model dalam menjelaskan Turnover Intention akan menurun secara signifikan. Dengan demikian, Kualitas Kehidupan Kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap Turnover Intention. Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja, seperti lingkungan kerja, keamanan kerja, kesempatan berkembang, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan yang diterima karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan perubahan tingkat Turnover Intention.

Variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai f^2 sebesar 0,849. Nilai tersebut juga jauh berada di atas batas 0,35, sehingga termasuk kategori large effect. Besarnya nilai effect size menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi Turnover Intention. Dengan kata lain, apabila variabel Stres Kerja tidak dimasukkan ke dalam model, maka nilai koefisien determinasi (R^2) akan mengalami penurunan yang cukup besar. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Semakin besar tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin besar pula kontribusinya terhadap

perubahan Turnover Intention.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai f^2 sebesar 0,489. Walaupun merupakan nilai terkecil dibandingkan dua variabel lainnya, nilai tersebut tetap berada di atas batas 0,35, sehingga masih termasuk kategori large effect. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan juga memberikan kontribusi yang besar terhadap kemampuan model dalam menjelaskan Turnover Intention. Apabila variabel ini dihilangkan dari model, kemampuan model dalam menjelaskan Turnover Intention akan berkurang, meskipun pengurangannya tidak sebesar apabila variabel Kualitas Kehidupan Kerja atau Stres Kerja dihilangkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tetap memiliki peran penting dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling besar terhadap Turnover Intention, diikuti oleh Stres Kerja, sedangkan Gaya Kepemimpinan tetap memberikan kontribusi yang besar meskipun relatif lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya. Menariknya, seluruh nilai f^2 berada jauh di atas batas 0,35, sehingga ketiga variabel independen sama-sama memiliki pengaruh besar (large effect) terhadap Turnover Intention. Kondisi ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak hanya memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi ($R^2 = 0,705$), tetapi juga didukung oleh kontribusi yang kuat dari masing-masing variabel independen. Dengan demikian, tidak terdapat variabel yang hanya berperan sebagai pelengkap, seluruh variabel memberikan kontribusi substantif dalam menjelaskan variasi Turnover Intention.

Tabel 4.12
Korelasi Laten Variabel

	X1	X2	X3	Y
X1	1,000	0,024	0,035	0,568
X2	0,024	1,000	-0,036	0,500
X3	0,035	-0,036	1,000	0,382
Y	0,568	0,500	0,382	1,000

Analisis korelasi laten variabel (latent variable correlations) dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Nilai korelasi menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antarvariabel sebelum dilakukan pengujian kausal melalui koefisien jalur (path coefficient). Korelasi yang bernilai ¹³ positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan korelasi negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Semakin besar nilai absolut koefisien korelasi, semakin kuat hubungan antarvariabel.

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki korelasi sebesar 0,568 dengan Turnover Intention (Y). Nilai tersebut berada pada kategori sedang dan menunjukkan hubungan positif. Artinya, perubahan pada Kualitas Kehidupan Kerja diikuti oleh perubahan pada Turnover Intention sesuai arah hubungan yang terbentuk dalam model. Dibandingkan dengan variabel independen lainnya, nilai korelasi ini merupakan yang terbesar terhadap Turnover Intention, sehingga mengindikasikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki hubungan paling erat dengan variabel dependen. Sementara itu, korelasi X1 dengan Stres Kerja (X2) hanya sebesar 0,024, sedangkan dengan Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,035.

Variabel Stres Kerja (X2) memiliki korelasi sebesar 0,500 dengan Turnover Intention (Y). Nilai tersebut termasuk kategori sedang, yang ⁵⁶ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara tingkat stres kerja dan Turnover Intention. Sebaliknya, korelasi antara Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) hanya sebesar 0,024, sedangkan korelasi dengan Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar -0,036. Nilai negatif yang sangat kecil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah, tetapi kekuatannya sangat lemah sehingga secara praktis hampir tidak terdapat hubungan linear antara kedua konstruk tersebut.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki korelasi sebesar 0,382 dengan Turnover Intention (Y). Nilai ini termasuk kategori lemah, namun tetap menunjukkan hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan

pada Gaya Kepemimpinan berkaitan dengan perubahan Turnover Intention, meskipun keeratan hubungannya lebih rendah dibandingkan dua variabel independen lainnya. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kualitas Kehidupan Kerja (0,035) dan Stres Kerja (-0,036) juga sangat rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mengukur dimensi yang berbeda dari kedua variabel tersebut.

Tabel 4.13
Path Koefisien

	⁴⁶ Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,543	0,542	0,038	14,210	0,000
X2 -> Y	0,501	0,502	0,039	13,004	0,000
X3 -> Y	0,381	0,381	0,040	9,428	0,000

²⁹ Setelah model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) memenuhi persyaratan validitas, reliabilitas, dan kemampuan prediksi, tahap berikutnya adalah ⁹ melakukan pengujian hipotesis menggunakan Path Coefficient melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui arah, besarnya, dan signifikansi pengaruh antarvariabel laten dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2022), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memenuhi kriteria nilai t-statistic > ⁹ 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (two-tailed) atau p-value < 0,05. Selain itu, tanda positif atau negatif pada koefisien jalur menunjukkan arah hubungan antarvariabel.

⁸⁰ Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y) memiliki nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,543. Nilai ²⁴ koefisien yang positif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah sesuai dengan pengkodean konstruk dalam model penelitian. Besarnya koefisien ini mengindikasikan bahwa ⁵⁹ Kualitas Kehidupan Kerja merupakan variabel yang memberikan ⁷⁸ pengaruh paling besar terhadap Turnover Intention dibandingkan

variabel independen lainnya. Nilai Sample Mean sebesar 0,542 hampir sama dengan nilai Original Sample (0,543). Perbedaan yang sangat kecil (0,001) menunjukkan bahwa hasil estimasi bootstrapping stabil dan tidak mengalami bias yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa estimasi parameter yang dihasilkan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Selanjutnya, nilai Standard Deviation sebesar 0,038 menunjukkan bahwa variasi hasil estimasi dari proses bootstrapping relatif kecil. Semakin kecil nilai standar deviasi, semakin tinggi tingkat presisi estimasi koefisien jalur. Nilai t-statistic sebesar 14,210 jauh melebihi nilai kritis 1,96, sedangkan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention diterima. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada kualitas kehidupan kerja akan diikuti oleh perubahan pada tingkat Turnover Intention. Dibandingkan variabel lain, besarnya koefisien jalur memperlihatkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam menjelaskan variasi Turnover Intention pada responden penelitian.

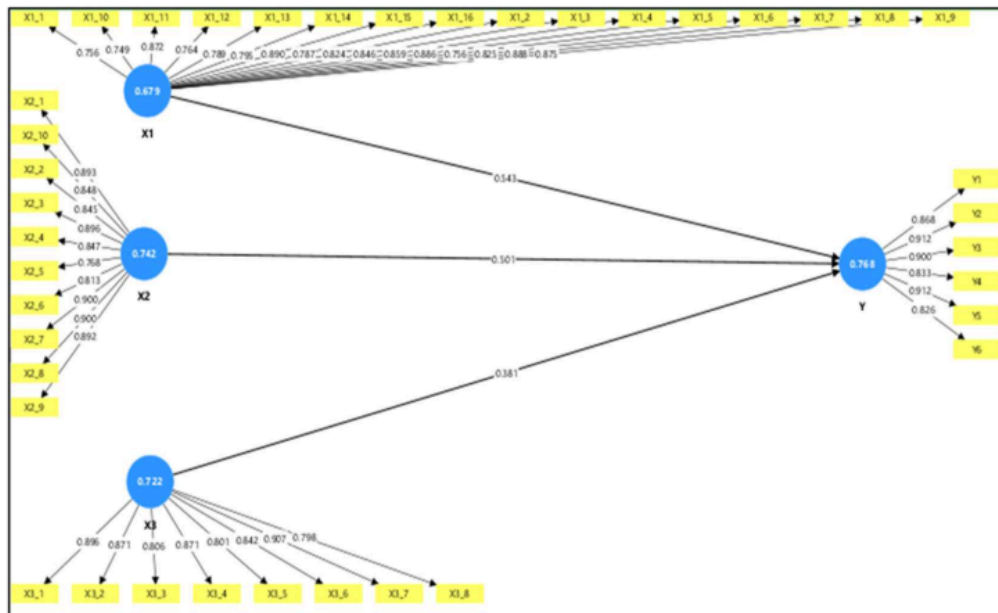
Hubungan antara Stres Kerja (X2) dan Turnover Intention (Y) menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,501. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Turnover Intention dan merupakan variabel dengan kontribusi terbesar kedua setelah Kualitas Kehidupan Kerja. Nilai Sample Mean sebesar 0,502 hampir identik dengan nilai Original Sample (0,501), sehingga menunjukkan bahwa estimasi hasil bootstrapping sangat stabil. Perbedaan sebesar 0,001 menunjukkan bahwa proses resampling menghasilkan estimasi yang konsisten. Nilai Standard Deviation sebesar 0,039 relatif kecil, sehingga menunjukkan bahwa estimasi koefisien jalur memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 13,004, yang jauh lebih besar daripada batas minimum 1,96. Selain itu, p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan sangat kecil. Oleh karena itu, pengaruh Stres Kerja

terhadap Turnover Intention dinyatakan signifikan secara statistik, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap perubahan Turnover Intention. Kontribusinya hanya sedikit lebih rendah dibandingkan Kualitas Kehidupan Kerja, sehingga kedua variabel dapat dianggap sebagai determinan utama dalam model penelitian.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki koefisien jalur sebesar 0,381 terhadap Turnover Intention (Y). Dibandingkan dua variabel independen lainnya, nilai ini merupakan yang paling kecil, namun tetap menunjukkan hubungan yang cukup kuat dalam model. Nilai Sample Mean sebesar 0,381 sama dengan nilai Original Sample. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa estimasi parameter sangat stabil dan tidak mengalami perubahan akibat proses bootstrapping. Nilai Standard Deviation sebesar 0,040 juga relatif kecil, sehingga memperlihatkan bahwa estimasi koefisien jalur memiliki tingkat konsistensi yang baik. Selanjutnya, nilai t-statistic sebesar 9,428 masih jauh lebih besar dibandingkan nilai kritis 1,96, sedangkan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention terbukti signifikan secara statistik, sehingga hipotesis ketiga diterima. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tetap merupakan faktor penting dalam menjelaskan Turnover Intention, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja.

Pengaruh dari masing-masing variabel penelitian dapat terlihat pada gambar hasil SEM sebagai berikut:

Gambar 4.2
Diagram SEM



19 4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap turnover intention

81 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel *Quality of Work Life* (QWL) 34 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai t statistic 14,210 > 1,96 14 dengan P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil studi ini sejalan dengan Abidin & Sunarto (2023), Astuti et al., (2022), serta Maharani & Tamara (2024) yang juga menyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) 33 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kualitas keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh

karyawan, maka keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan (turnover intention) justru akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini tergolong unik dan anomali jika berkaca pada pandangan konvensional yang menyatakan bahwa kenyamanan kerja selalu berbanding lurus dengan loyalitas. Namun, dalam konteks dinamika dunia kerja modern, fenomena ini sangat rasional dan dapat dijelaskan melalui beberapa sudut pandang psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia (Larasati & Saputro, 2025).

Ketika perusahaan berhasil memberikan QWLB yang tinggi, karyawan tidak lagi memandang keseimbangan tersebut sebagai sebuah "hadiah" atau bonus dari organisasi, melainkan sebagai hak mendasar yang wajib mereka miliki. Kenyamanan dan fleksibilitas yang mereka rasakan saat ini secara tidak langsung meningkatkan kesadaran akan nilai diri mereka / *self worth* (Muhadi & Angesty, 2022). Akibatnya, karyawan menjadi lebih selektif dan memiliki ekspektasi yang jauh lebih tinggi terhadap aspek pekerjaan lainnya, seperti kompensasi finansial, kejelasan jalur karier, maupun pengakuan profesional. Jika perusahaan saat ini mampu memberikan QWLB yang baik namun gagal memenuhi ekspektasi finansial atau pengembangan karier, karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki modal psikologis yang cukup untuk mencari peluang di luar organisasi yang mampu menawarkan paket lengkap yaitu QWLB yang setara dengan remunerasi yang lebih kompetitif (Pratama et al., 2024).

Selain itu, tingginya QWLB secara logis memberikan karyawan limpahan sumber daya berupa waktu luang dan energi emosional yang tidak terkuras habis oleh rutinitas kantor. Berbeda dengan karyawan yang mengalami burnout atau kelelahan akut yang cenderung terlalu lelah bahkan hanya untuk sekadar memperbarui resume, karyawan dengan QWLB yang baik memiliki kondisi mental yang prima dan waktu luang yang cukup setelah jam kerja (Laksono & Wardoyo, 2019). Waktu dan energi yang tersisa ini sering kali dialokasikan untuk melakukan up-skilling, mengikuti pelatihan profesional, memperluas jaringan di platform pencarian kerja seperti LinkedIn, hingga menghadiri proses wawancara di perusahaan kompetitor. Dengan kata lain,

keseimbangan hidup yang diberikan oleh perusahaan saat ini secara tidak sengaja memfasilitasi dan memberikan ruang gerak bagi karyawan untuk merencanakan transisi karier mereka ke tempat lain dengan lebih matang tanpa adanya tekanan (*stressless job hunting*) (Sahabuddin et al., 2025).

Dari perspektif psikologi kerja, pengaruh positif ini juga erat kaitannya dengan kejenuhan akibat zona nyaman (*comfort zone paradox*). Tingginya kualitas keseimbangan hidup yang terlalu stabil dan minim tekanan sering kali diidentikkan dengan lingkungan kerja yang kurang menantang bagi sebagian karyawan, terutama mereka yang berada pada kelompok usia produktif atau memiliki orientasi karier yang ambisius (seperti Generasi Milenial dan Gen Z). Karyawan dalam kategori ini cenderung mengasosiasikan QWLB yang terlalu santai sebagai tanda stagnasi profesional, di mana mereka merasa kemampuan mereka tidak berkembang secara optimal (Hadun & Perkasa, 2025). Keinginan untuk keluar (*turnover intention*) muncul sebagai bentuk aktualisasi diri untuk mencari tantangan baru, budaya kerja yang lebih dinamis, atau proyek yang lebih masif di luar sana, meskipun mereka menyadari harus mengorbankan sebagian kenyamanan yang mereka miliki saat ini.

Secara teoritis, fenomena ini juga dapat divalidasi melalui sudut pandang *Job Embeddedness Theory* (Teori Keterikatan Kerja), khususnya pada dimensi *sacrifice* (pengorbanan). Ketika karyawan merasa pasar tenaga kerja di luar sana mulai mengadopsi standar kerja fleksibel secara massal (seperti sistem *remote* atau *hybrid working*), nilai "pengorbanan" yang harus mereka tanggung ketika meninggalkan perusahaan saat ini menjadi sangat rendah, sehingga tidak lagi takut kehilangan QWLB karena mereka percaya bahwa perusahaan lain pun mampu memberikan fasilitas keseimbangan yang sama atau bahkan lebih baik (Jaharuddin & Zainol, 2019). Oleh karena itu, QWLB tidak lagi berfungsi sebagai "alat pengikat" atau jangkar yang kuat untuk menahan karyawan agar tetap tinggal, melainkan bertransformasi menjadi batu loncatan yang memberikan karyawan kepercayaan diri penuh untuk melangkah keluar demi mengejar kesejahteraan karier yang lebih menyeluruh (Fayyazi & Aslani, 2015).

Strategi pertama yang perlu dilakukan adalah menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Perusahaan perlu menyusun sistem penjadwalan kerja yang lebih fleksibel dengan mempertimbangkan beban kerja, waktu istirahat, serta kebutuhan pribadi karyawan. pembatasan jam lembur yang berlebihan, serta pemberian waktu istirahat yang cukup akan membantu mengurangi kelelahan fisik dan psikologis (Liu & Leeniwa, 2024). Dengan terciptanya keseimbangan tersebut, karyawan akan lebih mampu menjalankan peran profesional dan kehidupan keluarga secara bersamaan sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan.

Strategi kedua adalah melakukan pemerataan beban kerja sesuai kompetensi dan kapasitas masing-masing departemen. Distribusi pekerjaan yang tidak proporsional sering kali menjadi penyebab utama terganggunya work-life balance. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala, mengevaluasi kebutuhan jumlah sumber daya manusia, serta melakukan redistribusi sumber daya manusia apabila terdapat unit yang mengalami kelebihan beban kerja. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan.

Strategi ketiga adalah mengembangkan program *employee well-being* yang berorientasi pada kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Program tersebut dapat berupa layanan konseling psikologis, pemeriksaan kesehatan berkala, kegiatan olahraga bersama, program manajemen stres, serta aktivitas yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Penyediaan fasilitas tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) dan loyalitas terhadap organisasi.

Strategi keempat adalah meningkatkan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) melalui kebijakan yang lebih berpihak kepada kebutuhan karyawan. Dukungan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, pemberian apresiasi

atas kinerja yang baik, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian jenjang karier yang jelas. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bertahan sehingga kecenderungan turnover intention dapat ditekan.

Strategi kelima adalah membangun budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Manajemen Rumah 123 perlu menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai, memperkuat kerja sama antarprofesi, serta mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja. Budaya organisasi yang positif akan meningkatkan kenyamanan bekerja dan memperkuat hubungan sosial antarpegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Strategi keenam adalah mengoptimalkan peran pimpinan dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Setiap kepala unit maupun supervisor perlu diberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya dukungan emosional, komunikasi interpersonal, coaching, serta kemampuan mengenali tanda-tanda kelelahan kerja pada bawahannya. Kepemimpinan yang ⁶⁷ suportif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga kualitas kehidupan kerja karyawan meningkat.

Strategi ketujuh adalah melaksanakan evaluasi *Quality of Work Life* secara berkelanjutan melalui survei kepuasan karyawan, pengukuran work-life balance, tingkat burnout, stres kerja, serta turnover intention. Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan adanya sistem monitoring yang berkelanjutan, manajemen dapat mengidentifikasi permasalahan lebih dini sebelum berkembang menjadi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

4.4.2 Pengaruh variabel stres kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan nilai t statistic $13,004 > 1,96$ dengan P -value sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, ditemukan bahwa variabel stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil ini sejalan dengan temuan Falakhiyah (2024), Firdaus, et al., (2025), Apriyani & Asmalah (2025), serta Ratnaningsih (2021). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan di organisasi lain. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dapat diterima.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan atau intensi mereka untuk keluar dari perusahaan (turnover intention). Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja akan berkontribusi pada menurunnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Stres kerja bukanlah fenomena tunggal, melainkan akumulasi dari berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan (overload), batas waktu (deadline) yang tidak realistis, konflik interpersonal di lingkungan kantor, hingga ketidakjelasan peran (role ambiguity) (Salama et al., 2022).

Ketika tuntutan pekerjaan ini secara konsisten melampaui kemampuan dan kapasitas adaptif karyawan, mereka akan mengalami kelelahan emosional, mental, dan fisik (burnout). Dalam kondisi tertekan dan tidak nyaman ini, keinginan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention) muncul sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri (*flight response*) yang rasional guna menghindari kerusakan psikologis dan penurunan kesehatan yang lebih parah (Ahn & Chaoyu, 2019). Karyawan memandang resign sebagai satu-satunya jalan keluar untuk memulihkan kembali kesejahteraan diri karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)*. Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya

pekerjaan (job resources) yang dimiliki individu. Tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, tuntutan emosional, maupun tekanan dari lingkungan kerja akan menguras energi fisik dan psikologis karyawan (Novitasari, 2020). Apabila organisasi tidak mampu menyediakan sumber daya yang memadai, seperti dukungan atasan, otonomi kerja, fasilitas kerja, maupun kesempatan pemulihan, maka karyawan akan mengalami burnout yang selanjutnya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selanjutnya, tingginya stres kerja juga berdampak pada penurunan produktivitas dan hilangnya makna kerja (loss of meaning). Karyawan yang berada di bawah tekanan stres kronis cenderung mengalami penurunan konsentrasi, sering membuat kesalahan, dan merasa tidak berdaya dalam menyelesaikan tugasnya. Frustrasi akibat penurunan performa ini sering kali diperparah oleh iklim organisasi yang punitif (suka menghukum) alih-alih suportif. Akibatnya, lingkungan kerja tidak lagi dirasakan sebagai tempat aktualisasi diri, melainkan sebagai sumber kecemasan harian (Junaidi et al., 2020). Kondisi ini mempercepat proses penarikan diri secara psikologis (psychological withdrawal), di mana karyawan mulai menjaga jarak secara emosional dari pekerjaannya, aktif mencari informasi lowongan kerja baru, dan mengevaluasi alternatif pekerjaan lain hingga akhirnya benar-benar memutuskan untuk keluar.

Dalam konteks manajerial, temuan ini memberikan sinyal kuat bagi manajemen perusahaan bahwa turnover intention yang tinggi tidak selalu disebabkan oleh faktor eksternal atau tawaran gaji yang lebih besar dari kompetitor, melainkan sering kali dipicu oleh kegagalan internal dalam mengelola stres kerja karyawan. Jika organisasi mengabaikan indikator-indikator stres pada stafnya dan membiarkan lingkungan kerja yang toksik tetap bertahan, maka perusahaan harus siap menghadapi konsekuensi berupa tingginya biaya perputaran karyawan (turnover costs), mulai dari biaya rekrutmen, pelatihan ulang, hingga hilangnya produktivitas dan pengetahuan institusional (institutional knowledge) akibat perginya talenta-talenta potensial

(Arshadi & Damiri, 2013).

Strategi pertama yang perlu diterapkan adalah melakukan pemerataan beban kerja berdasarkan analisis beban kerja (workload analysis). Mengevaluasi distribusi pekerjaan pada setiap departemen agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja antar pegawai. Unit yang memiliki beban kerja tinggi atau tingkat kompleksitas pekerjaan yang besar perlu memperoleh penambahan sumber daya manusia sesuai kebutuhan. Pemerataan beban kerja akan mengurangi tekanan fisik maupun mental yang selama ini menjadi penyebab utama munculnya stres kerja.

Strategi kedua adalah mengembangkan program manajemen stres (stress management program) secara terstruktur. Program ini dapat berupa pelatihan manajemen stres, konseling psikologis, layanan psikososial, mindfulness, pelatihan coping strategy, hingga kegiatan olahraga atau rekreasi bersama. Program tersebut bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja sehingga dampak negatif stres terhadap produktivitas maupun turnover intention dapat diminimalkan.

Strategi ketiga adalah meningkatkan dukungan organisasi (perceived organizational support) melalui komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Atasan perlu memberikan perhatian terhadap kondisi psikologis pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Ketika karyawan merasa didengarkan dan memperoleh bantuan saat menghadapi tekanan kerja, tingkat stres yang dirasakan akan berkurang sehingga komitmen terhadap organisasi meningkat. Strategi keempat adalah membangun budaya organisasi yang sehat dan kolaboratif. Manajemen Rumah 123 perlu memperkuat kerja sama tim, meningkatkan komunikasi lintas profesi, serta menciptakan iklim kerja yang saling menghargai. Lingkungan kerja yang harmonis akan mengurangi konflik interpersonal, meningkatkan dukungan sosial antarpegawai, dan memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Strategi terakhir adalah melakukan monitoring dan evaluasi tingkat stres kerja secara berkala. Manajemen perlu mengembangkan sistem

pemantauan melalui survei stres kerja, survei kepuasan karyawan, pengukuran burnout, tingkat absensi, dan turnover intention. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan ³¹ sebagai dasar penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan. Dengan adanya sistem monitoring yang berkelanjutan, organisasi dapat mendeteksi potensi masalah sejak dini dan mengambil tindakan korektif sebelum berdampak pada meningkatnya turnover intention.

4.4.3 Pengaruh variabel ⁶ gaya kepemimpinan terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai t statistic $9,428 > 1,96$ dengan ²⁸ P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan sebagaimana diukur dalam penelitian ini, ² maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi (Nawawi, 2021). Hubungan yang positif ini mengandung makna bahwa praktik kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan belum mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi (Azhari, 2024). Dengan kata lain, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan justru menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil ini berbeda ⁴³ dengan penelitian dari Ghomam (2024) yang menyatakan bahwa dinamika atau bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi menjadi faktor penentu yang secara langsung dapat meningkatkan intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun penelitian lain mendukung dan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ¹⁵ tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Dimana terapat faktor lain ¹⁵ yang lebih dominan dalam mempengaruhi niat keluar karyawan dibandingkan faktor gaya kepemimpinan (Falakhiyah, 2024).

Ketika gaya kepemimpinan dirasakan kurang sesuai, ² maka kecenderungan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi akan semakin kuat (Diwyarthi & Patria, 2024). Ghomam (2024) juga menegaskan bahwa kegagalan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sering kali menjadi pemicu utama munculnya rasa ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya bermuara pada tingginya angka keinginan berpindah (turnover intention).

Secara teoretis, fenomena pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa lensa teori perilaku organisasi utama. Pertama, berdasarkan *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial), ketika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang buruk atau kaku, karyawan merasa "biaya psikologis" berupa stres kerja dan tekanan emosional jauh lebih besar daripada "manfaat" yang mereka terima. Karena tidak adanya keseimbangan dalam pertukaran sosial ini, karyawan memilih untuk memutus hubungan kerja demi menyelamatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Azhari, 2024).

Kedua, jika dikaitkan dengan *Leader-Member Exchange* (LMX) Theory, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif menciptakan hubungan kualitas rendah (out-group interaction), di mana interaksi antara atasan dan bawahan hanya sebatas formalitas kontrak tanpa adanya dukungan moral atau otonomi. Karyawan yang merasa terasingkan di lingkaran luar ini secara alami akan membangun resistensi dan dorongan yang kuat untuk mengundurkan diri (Anisa et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang efektif, pemberdayaan pegawai, pemberian apresiasi yang adil, dukungan terhadap pengembangan karier, dan penciptaan hubungan kerja yang saling percaya menjadi strategi yang sangat penting untuk menekan turnover intention serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Diwyarthi & Patria, 2024).

Strategi pertama yang perlu dilakukan adalah mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Pimpinan di setiap departemen perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan

dengan pelaksanaan pekerjaan, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan ide dan masukan, serta membangun komunikasi dua arah yang terbuka. Keterlibatan tersebut akan meningkatkan rasa memiliki, memperkuat kepercayaan terhadap pimpinan, serta meningkatkan komitmen organisasi sehingga kecenderungan turnover intention dapat ditekan (Solehah & Ratnasari, 2019).

Strategi kedua adalah menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan. Materi pelatihan perlu mencakup komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, pengambilan keputusan, manajemen konflik, kecerdasan emosional (emotional intelligence), coaching, dan pemberdayaan karyawan. Melalui pelatihan tersebut, pimpinan diharapkan mampu membangun hubungan kerja lebih harmonis serta ¹² **menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan** pegawai (Krismoko et al., 2024).

Strategi ketiga adalah menerapkan program coaching dan mentoring sebagai bagian dari pengembangan ² **sumber daya manusia**. Pimpinan **tidak hanya** berfungsi sebagai pengawas **pekerjaan**, tetapi juga sebagai pembimbing yang membantu bawahan mengembangkan kompetensi, mengatasi hambatan kerja, serta merencanakan pengembangan karier. Pendekatan coaching memungkinkan pimpinan memberikan umpan balik secara konstruktif, sedangkan mentoring membantu karyawan memperoleh arahan dan pengalaman dari pemimpin yang lebih berpengalaman. Hubungan kerja yang lebih dekat akan meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Strategi keempat adalah melakukan evaluasi kompetensi kepemimpinan secara berkala melalui sistem penilaian yang objektif. Evaluasi dapat dilakukan menggunakan metode *360-degree feedback*, survei kepuasan bawahan terhadap pimpinan, penilaian perilaku kepemimpinan, maupun pengukuran kompetensi manajerial. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. Dengan demikian, setiap pimpinan dapat

terus meningkatkan kapasitasnya dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Strategi kelima adalah membangun budaya kepemimpinan yang berorientasi pada penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perlu memberikan apresiasi atas pencapaian pegawai, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun pengakuan secara langsung. Penghargaan tersebut akan meningkatkan motivasi intrinsik, rasa dihargai, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Strategi keenam adalah memperkuat komunikasi organisasi melalui pertemuan rutin antara pimpinan dan karyawan. Forum komunikasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk menyampaikan informasi kebijakan, mengevaluasi permasalahan operasional, serta mendengarkan aspirasi pegawai. Komunikasi yang terbuka akan mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan transparansi, serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Strategi ketujuh adalah mengintegrasikan indikator kompetensi kepemimpinan ke dalam sistem manajemen kinerja Rumah 123. Penilaian terhadap pimpinan tidak hanya didasarkan pada pencapaian target operasional, tetapi juga pada kemampuan membangun kerja sama tim, mengembangkan bawahan, menjaga kepuasan karyawan, dan menurunkan tingkat turnover intention di unit yang dipimpinnya. Dengan demikian, setiap pimpinan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

BAB V

19

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil estimasi yang diolah dengan pendekatan SEM PLS, maka simpulan dalam studi ini sebagai berikut:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

5

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka beberapa saran yang diberikan dalam studi ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, Manajemen Rumah123 perlu mempertahankan kualitas kehidupan kerja sekaligus memastikan bahwa kondisi kerja yang baik diikuti oleh jalur karier yang jelas, penghargaan yang kompetitif, kesempatan pengembangan, dan strategi retensi yang memadai. Hal ini penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada sampel ini belum otomatis diikuti oleh rendahnya turnover intention.
2. Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja melalui pemerataan beban kerja, peningkatan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan departemen, penyediaan program konseling, pelatihan manajemen stres, serta pengembangan budaya organisasi yang mendukung kesehatan mental karyawan. Evaluasi berkala terhadap tingkat stres kerja juga perlu dilakukan sebagai bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia.

3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Oleh karena itu, pimpinan Rumah 123 perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, komunikatif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Program pelatihan kepemimpinan, coaching, mentoring, serta evaluasi kompetensi kepemimpinan secara berkala perlu diterapkan agar para pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kepercayaan bawahan, dan menurunkan tingkat turnover intention.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan serta diaplikasikan pada berbagai perusahaan lainnya, antara lain sebagai berikut:

1. Objek penelitian hanya mencakup karyawan Rumah 123 sehingga generalisasi pada startup atau industri lain perlu dilakukan secara hati-hati.
2. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* sehingga hubungan antarvariabel menggambarkan kondisi pada satu periode dan belum menjelaskan perubahan perilaku dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini hanya memasukkan variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan turnover intention dapat dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, peluang karier, dan job insecurity.

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
2	A Nur Rohman, Nurherawati Nurherawati, Rina Madyasari, Yudi Setia Rachmanda. "Pengaruh Work Life Balance dan Transformasional Leadership terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	1%
3	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1%
4	Muhammad Naufal Muzakki, Kusuma Chandra Kirana, E. Didik Subiyanto. "Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Kurir Ekspedisi Anteraja Cabang Yogyakarta)", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication	1%
5	Moh.Zaky Banuardi, Adit Ardiansyah, Mei Rani Amalia. "Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Swasta Generasi Z di Kabupaten Tegal", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 Publication	1%
6	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1%
7	Asti Pramudita Aryani Aryani, Parlagutan Silitonga. "Kualitas Produk, Persepsi Harga dan Lokasi Meningkatkan Keputusan Pembelian Konsumen di J.Chicken PIK", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1%
8	Lastiarma Sihombing, Sondang N.B. Marbun, Mislan Sihite. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PRU Aini Pada PT. Prudential Life Assurance Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1%
9	Opan Kristiawan Kristiawan, Zunan Setiawan, Fitroh Adilla Adilla. "Pengaruh Lencana Ramah Lingkungan terhadap Niat Beli Daring: Peran Persepsi Diagnostik Informasi, Kredibilitas Label Dan Implikasinya Pada Skeptisisme Konsumen	<1%

Terhadap Greenwashing", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026

Publication

-
- | | | |
|-------|---|------|
| 10 | Dheo Rimbano, Ade Famalika, Wisdalia Maya Sari, Tri Agriana Sari, Widyana Widyana. "The Influence Of Financial Literacy, Financial Behavior, And Hedonistic Lifestyle On Financial Management University Students In Lubuklinggau City", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 11 | Submitted to Universitas Andalas | <1 % |
| <hr/> | | |
| 12 | Muhammad Hafidz Fadhlurrohman, Anisa Ayu Natasya, Joko Sulistyanto, Egi Triyanto, Riska Fii Ahsani. "Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan di Luwes Kestalan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 13 | Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia | <1 % |
| <hr/> | | |
| 14 | inobis.org | <1 % |
| <hr/> | | |
| 15 | Nurul Hadikasuma, Rindang Ayu. "Kontribusi Self-Efficacy dan Job Demand terhadap Turnover Intention pada Karyawan Account Officer (AO) Usia Gen Z di PT X Padang", TSAQOFAH, 2025 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 16 | Arum Nisa Prameswari, Indri Guslina. "PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN LOTTE GROSIR CIPUTAT", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2026 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 17 | Iswati, Ana. "Peran Worklace Spirituality Dalam Menurunkan Tingkat Burnout Terhadap Turnover Intention", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 18 | Komang Viona Sri Kandi, Made Amanda Dewanti. "Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan: Peran Work Life Balance dan Beban Kerja di Puskesmas Busungbiu 1", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 19 | Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 | <1 % |
-

20	Nadya Putri, Tuti Rahmi. "Kontribusi Work Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Ritel", Science and Education Journal (SICEDU), 2026 Publication	<1 %
21	Zsulkifli Zsulkifli, Andi Jam'an, Sitti Nurbaya. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Enrekang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
22	Fahruzy Panglima Achmel, Ahmad Prayudi. "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan PT. Indone Kargo Ekspres", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
23	Submitted to IAIN Ponorogo Student Paper	<1 %
24	Valmay Evelin Indira Daniswara, Dwi Fitriah, Hasan Mustofa, Raihan Gusni Ramadhani, Mei Rani Amalia. "Pengaruh Komunikasi Antar Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Chemistry Tim Kerja Pada Karyawan Café Start Up di Tegal Timur", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 Publication	<1 %
25	Alfiona, Fitra Nabiila. "Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
26	Mina Putri, Riska Fii Ahsani. "Pengaruh Workload, Work Stress, dan Self-Control terhadap Cyberloafing Behavior Pegawai di Kabupaten Karanganyar", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026 Publication	<1 %
27	Nunik Angelia, Ninuk Angelia, Kris Linggardini. "Gambaran Quality of Nursing Work Life Puskesmas Rawat Inap dan Puskesmas Rawat Jalan", Jurnal Penelitian Perawat Profesional, 2025 Publication	<1 %
28	Wahyono, Tri. "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Aparatus Sipil Negara (ASN) Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1 %
29	Rifqi Irfan Fayadh, Adi Prehanto, Syti Sarah Maesaroh. "Pengaruh IT Affordance terhadap Purchase Intention melalui Customer Engagement pada TikTok Live Shopping", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %

30	Submitted to Ankara University Student Paper	<1 %
31	Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (Studi Komparatif Pada TK IT Insan Kamil dan RA AL Barokah Cisumur Kecamatan Gandrungmangu).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1 %
32	Rukmana, Budiman Raharja. "Peran Work Life Balance Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Employee Well Being", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
33	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
34	Sadval Hidayat, Geneva Augustin. "Pengaruh Servicescape dan Perceived Value Terhadap Repurchase Intention Melalui Customer Satisfaction Pada Lakosa Coffee Pekanbaru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
35	Sofyan Aji Wibowo, Ani Muttaqiyathun, Afthoni Sutanto. "Model Strategis Kinerja Pelayanan Publik: Integrasi Organizational Commitment, Public Service Motivation, Digital Capability, dan Leadership Effectiveness melalui Employee Engagement pada RS PKU Muhammadiyah Klaten. Jawa Tengah Indonesia", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Publication	<1 %
36	Nur Fitria Permatasari, Abdullah Ahmad Badawi, Dwi Sri Yanti, Caroline Thiovila D A et al. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Mutu Konsultan Pengawas dalam Proyek Renovasi Masjid", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
37	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
38	Annisa Lufth W Niati, Asih Niati, Asah Wiari Sidiq. "Dinamika Employee Service Performance: Analisis Muthmainnah Adaptive Capability dan Perceived Organizational Support", Solusi, 2026 Publication	<1 %
39	Murfat Effendi. "PENGEMBANGAN MODEL KEPUASAN KERJA UNTUK MENGHADAPI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT KITADIN SITE EMBALUT (KALIMANTAN TIMUR)", Research Journal of Accounting and Business Management, 2018 Publication	<1 %

40	Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja", Jurnal Manajerial, 2023 Publication	<1 %
41	Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
42	Pratiwi, Tiara Cindy. "Pengaruh Social Media Marketing, Competitor Orientation dan Customer Orientation Terhadap Kinerja Pemasaran Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Umkm Batik di Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
43	Marelda, Rebecka. "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Milenial dan One on One Training Melalui Komunikasi Interpersonal Terhadap Tingkat Adopsi Teknologi Informasi Karyawan di PT. Apparel One Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
44	Sherlyna Gunawan, Parlagutan Silitonga. "Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan di Starbucks Coffee Cipinang Indah Mall", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
45	Agnes Kristy Rapa, Jeane Tandirerung, Mira Labi Bandhaso. "Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Service Area Tana Toraja", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
46	Andhika Andhika, Heliyani Heliyani. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Sumatera Barat dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
47	Etika Wahyu Permadani, Mila Sartika, Aris Puji Purwatiningsih, Tito Aditya Perdana. "Pengaruh Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, dan Working Time terhadap Job Hopping Generasi Z di Semarang", Jurnal EMT KITA, 2026 Publication	<1 %
48	Faradila Atyalefian H, Titik Inayati. "Pengaruh Promosi, Citra Selebriti dan Electronic Word of Mouth (E-WOM) terhadap Impulse Buying pada Konsumen Glad2glow Tiktok di Surabaya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026	<1 %

-
- 49 Frendy Wibowo, Eny Sosilowati, Adi Andika Setiyawan. "Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0", *Journal of Management and Digital Business*, 2024
Publication <1 %
-
- 50 Submitted to Library
Student Paper <1 %
-
- 51 Allen A. CH. Manongko, Johny Taroreh, Bravo Reandy Miracle Rori. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Media Pembelajaran Visual Terhadap Hasil Belajar Di SMAN 1 Tompaso", *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 2026
Publication <1 %
-
- 52 Ahyar Junaedi, Andykha Mujizatryo, Jaemi Wahyudi. "Membangun Kepercayaan Diri Mahasiswa di Era AI: Analisis Pengaruh Persepsi Manfaat, Sikap terhadap Teknologi, dan Pengalaman Penggunaan Kecerdasan Buatan", *Anterior Jurnal*, 2026
Publication <1 %
-
- 53 Eka Desy Saputri, Roslina Alam, Serlin Serang. "Pengaruh Kelekatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar", *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2020
Publication <1 %
-
- 54 Marcela Ananda Anatasya, Irma Anggraini, Nazaruddin Nazaruddin, Mirja Mursalin, A. Razak, Achmad Mustofa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dindin Shop Banda Aceh", *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2026
Publication <1 %
-
- 55 Ndari Puryanti, Edy Purwanto. "Pengaruh Transformasi Digital, Stres Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan FIKKES UNIMUS", *Jurnal Manajerial*, 2026
Publication <1 %
-
- 56 Tsalitsa Haura Syarifah, Arum Etikariena. "KESEIMBANGAN PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI SERTA GAYA KERJA BARU, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA?", *Psycho Idea*, 2021
Publication <1 %
-
- 57 Maskur, Maskur. "Analisis Penilaian Autentik Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Fiqih Pada MI Ya BAKII Kesugihan 02 Kabupaten Cilacap", *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia)*, 2022
Publication <1 %
-

58	Silvia Novita Sari, Annastasya Aprilia, Aura Eri Ratna Mahesti, Dwi Ayu Ratnasih, Adelia Putri Istiqomah, Angely Cris Natalya. "PENGARUH JOB STRESS DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN RETAIL INDOMARET & ALFAMART SOLO RAYA", Determinasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 2025	<1 %
59	Ervian Ikhe Widowati, Endang Rusdianti, Wyati Saddewisasi. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Sustainable Business Journal, 2023	<1 %
60	Khairunnisa Sayyidah, Yadi Ernawadi. "Peran Emotional Attachment dalam Memediasi Faktor-Faktor Penentu Revisit Intention yang Dipengaruhi oleh Tourist Experience", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2025	<1 %
61	Felixza Faimica Arsetyafna, Muhammad Rifqy Ananda, Nurul Aprilia Fitri, Rizky Ramadhan Aprian Aditama. "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Surakarta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026	<1 %
62	Utami, Yuli Hana Puji. "Pengaruh Wisata Religi Terhadap Penguatan Spiritual dan Pemahaman Keislaman Bagi Siswa MTs di Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)	<1 %
63	Mohammad Fariz Satria, Christantius Dwiatmadja. "Work-life Balance, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Turnover Intention: Studi pada PT Rakyat Makmur Nusantara", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2024	<1 %
64	Okta Letami, Dheo Rimbano, Nasruddin Nasruddin, Yuli Eprianti. "EFEK QUALITY OF WORK LIFE DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI EKSTERNAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 2025	<1 %
65	Laily Nur Oktavia, Asyhari Asyhari, Olivia Fachrunnisa. "Peran OCB dan Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan", eCo-Fin, 2025	<1 %
66	Moh Dewa Sataruno, Irvan Trang, Jane Grace Poluan. "The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Engagement Mediated by Employee	<1 %

-
- 67 Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) <1 %
Publication
-
- 68 Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi", Jurnal Produktivitas, 2021 <1 %
Publication
-
- 69 Jenica Priscilla Br Bangun, Sondang N. B. Marbun, Toman Panggabean. "Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Pijer Podi Kekelengen Cab.Simpang Selayang Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 <1 %
Publication
-
- 70 Julisa Goni, Wehelmina Rumawas, Aneke Y. Punuindoong. "Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Turnover Intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia", Productivity, 2025 <1 %
Publication
-
- 71 Ninik Priharfianti, Alkusani. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP SBM", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2026 <1 %
Publication
-
- 72 Jelita Dawolo, Meiman Hidayat Waruwu, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua. "Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja", Jurnal EMT KITA, 2024 <1 %
Publication
-
- 73 Setyanugraha, M. Arief. "Pengaruh Integritas Karyawan, Kualitas Pelayanan, dan Local Wisdom Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Kasus BMT-BMT di Wilayah Kabupaten Purbalingga).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) <1 %
Publication
-
- 74 Yuli Andani, S.L.H.V. Joyce Lapian, Frederik G. Worang. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SASA INTI MINAHASA SELATAN", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2025 <1 %
Publication
-
- 75 Sherenia Afni Wullur. "The Influence of Human Resource Competence and Job Placement on Work-Life Balance at PT Jasamarga Manado Bitung", Productivity, 2026 <1 %

-
- 76 Johni Tete, Abdul Rasyid, Entar Sutisman, Zakaria Zakaria, Arry Pongtiku, Yaya Sonjaya. ""Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua"", The Journal of Business and Management Research, 2023
Publication
-
- 77 Juniar Sitinjak, Susi Hendriani. "Membangun Polda Riau yang sejahtera", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025
Publication
-
- 78 Tino Indra Wardono, Andhi Supriyadi, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni. "Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama", Owner, 2024
Publication
-
- 79 Khalid Khaliza Sufi Prananda, Indri Guslina. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT LASTANA EKSPRESS INDONESIA)", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2026
Publication
-
- 80 Aginsara Ayuning Agung, Edy Suryawardana, Teguh Ariefiantoro, Albertus Trilaksono Riyadi. "Peran Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi Pada Repurchase Intention", Solusi, 2026
Publication
-
- 81 Alhidayah, Evaliya Isni. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Program Full Day School di MTs Negeri 1 Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
Publication
-
- 82 Hilman Rismanto, Akmal Husna, Andini Agistiani, Ai Heni Sari, Wina Andrianti. "Pengaruh Influencer Marketing Terhadap Purchase Intention Dengan Brand Attitude Sebagai Variabel Mediasi Pada Richeese Factory Di Garut", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2026
Publication
-
- 83 Desti Siti Nur Hasanah, Nur Efendi, Hani Damayanti Aprilia. "FENOMENA TURNOVER PADA GENERASI Z: PERAN KONDISI SERTA LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI FAKTOR PENENTU", Jurnal Perspektif Bisnis, 2025
Publication
-
- 84 Muchtadin Muchtadin, Zevy Emmelya Sundry. "Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat", Journal of Health Management Research, 2023
Publication
-

85	Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA PERSERO RU IV CILACAP", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017 Publication	<1 %
86	Nuria Yulmar Paranggai, Jeane Tandirerung, Kordiana Sambara. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
87	Indriyani, Titek Pudji. "Pengaruh Citra Merk, Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen dan Loyalitas (Studi Kasus Pada Jamu Iswari)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
88	Setiadi, Hari. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas Perspektif Ekonomi Syariah.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1 %
89	Azatul Khairun Nisa, Indra Saputra. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pria dalam Menggunakan Skincare", TSAQOFAH, 2025 Publication	<1 %
90	Arifin, Joko. "Pengaruh Program Kewirausahaan Digital dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Pembentukan Karakter Kewirausahaan Siswa SMK Negeri 1 Kaligondang.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1 %
91	Bayu Suratmoko Bayu, Mohammad Rafii, Ahyar Junaedi, Jaemi Wahyudi, Saipul. "Pengaruh Social Media Engagement, Digital Trust, dan Kualitas Informasi terhadap Citra Organisasi Publik di Era Transformasi Digital (Studi pada Mahasiswa S-1 sebagai Digital Native)", Bitnet: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi, 2026 Publication	<1 %
92	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
93	M Hidayat. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sunu Network Broadcast Di Kota Makassar", Open Science Framework, 2018 Publication	<1 %
94	Kuncoro, Joko. "Mas'Uliyah, Adaptabilitas Karir Dan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Resiliensi Karir Berbasis Jejaring (Network Career Resilience)", Universitas	<1 %

- 95 Adelia Wulandari, Fajar Suryatama, Nunuk Suprptini. "Pengaruh Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026

<1%

Publication

- 96 Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau", Bahtera Inovasi, 2019

<1%

Publication

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 7 words

Exclude bibliography

On

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/100

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93