

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Tirta Osmosis Karyawan

Yeyen Lestari ^{1*}, Tien Yustini ², Hamid Halin ³

^{1*,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia.

Email: yeyenlestari18@gmail.com ^{1*}, tien_yustini@uigm.ac.id ², hamidhalin@uigm.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 20 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 April 2025; Diterima 20 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Lestari, Y., Yustini, T., & Halin, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Tirta Osmosis Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1981–1990. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4239>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan PT. Tirta Osmosis Sampurna. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis terdiri dari uji t, uji f serta koefisien korelasi determinasi. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu turnover. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung kepemimpinan sebesar 14.404 > nilai t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung stress kerja sebesar 0,675 > 1,995 dengan nilai signifikansi 0,502 > 0,05 dengan R² memiliki nilai sebesar 0,797. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan stres kerja secara simultan sebesar 79,7% terhadap turnover. Sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini menyoroti peran penting kepemimpinan yang efektif dalam meminimalkan turnover karyawan di dalam Perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Stres Kerja; Turnover.

Abstract

This research aims to determine whether leadership style and work stress affect employee turnover at PT. Tirta Osmosis Sampurna. This research employs a quantitative approach. Data collection involves questionnaires. The population and sample consist of 70 respondents. The data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple regression analysis test, hypothesis testing consisting of t-test, f-test and coefficient of determination. The results of data analysis indicate that there is a significant influence between the independent variable, leadership, on the dependent variable, turnover. This is indicated by the t-count value of leadership of 14.404 > t table value of 1.995 with a significance value of 0.000 < 0.05, and the t-count value of work stress of 0.675 > 1.995 with a significance value of 0.502 > 0.05, with R² having a value of 0.797. The work stress variable does not significantly affect the turnover rate. The magnitude of the influence of leadership and work stress variables simultaneously is 79.7% on turnover. The remaining 20.3% is influenced by other variables not examined. These findings highlight the critical role of effective leadership in minimizing employee turnover within the company.

Keyword: Leadership; Work Stress; Turnover.

1. Pendahuluan

Salah satu aset paling berharga dalam sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja SDM yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun, perusahaan sering menghadapi kesulitan untuk mempertahankan karyawan. Salah satu masalah besar yang dihadapi oleh banyak perusahaan termasuk PT Tirta Osmosis Sempurna adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Tingkat turnover yang tinggi juga dapat menyebabkan gangguan operasional, penurunan produktivitas, dan penurunan moral (Khan, 2023). Selain itu, turnover yang tinggi dapat menyebabkan biaya yang lebih tinggi untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, serta kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang penting (Purnama & Mayliza 2019). PT Tirta Osmosis Sempurna adalah produsen dan distributor air minum dalam kemasan. Tingkat turnover perusahaan telah meningkat secara signifikan selama beberapa tahun terakhir terutama pada kepala operasional perusahaan. Ini menunjukkan bahwa ada masalah yang perlu ditangani segera untuk menghindari kerugian yang lebih besar bagi perusahaan. Berbagai faktor baik internal maupun eksternal sering mempengaruhi turnover karyawan atau perpindahan tenaga kerja. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor internal yang mempengaruhi turnover karyawan. Dalam PT Tirta Osmosis Sempurna gaya kepemimpinan dan stres kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi turnover karyawan. Mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Sementara gaya kepemimpinan tertentu seperti kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan loyalitas mereka, gaya kepemimpinan lainnya seperti *laissez-faire* atau kepemimpinan yang longgar dapat menyebabkan karyawan tidak puas dan lebih cenderung meninggalkan perusahaan. Penelitian sebelumnya secara signifikan mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan turnover karyawan. Kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mengurangi turnover karyawan. Studi telah menunjukkan bahwa hal-hal seperti gaya kepemimpinan dan tingkat stres di tempat kerja berkontribusi secara signifikan terhadap jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterikatan emosional, dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Pishgoosie 2018). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, seperti *otoriter* atau *laissez-faire* dapat meningkatkan stres kerja dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional dikenal mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Stres kerja juga merupakan komponen penting yang tidak boleh diabaikan. Stres kerja adalah tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja dimana kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja dengan sesuatu tidak menyenangkan, disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhinya baik psikologis maupun fisik seseorang (Apriansyah, 2024). Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, rasa tidak puas dengan pekerjaan Anda, dan keinginan untuk berhenti (Novitasari, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola stres kerja secara efektif dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan program kesejahteraan karyawan yang lengkap. Ketika seorang karyawan tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk memenuhinya, ini disebut stres kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas, konflik di tempat kerja, dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja adalah beberapa sumber stres kerja. Tingkat turnover yang tinggi memengaruhi produktivitas perusahaan dan hubungan antar karyawan. Pengamatan awal menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan stres kerja yang tinggi karena beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari atasan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan mungkin menjadi dua faktor utama yang berkontribusi pada tingginya tingkat turnover di perusahaan ini. Salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi adalah pergantian karyawan (Novitasari, 2020). Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena organisasi harus menyediakan sumber daya untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan baru.

RESEARCH ARTICLE

Dalam PT Tirta Osmosis Sampurna ada tren turnover karyawan yang mengkhawatirkan. Laporan internal perusahaan menunjukkan peningkatan tingkat turnover 15% dalam dua tahun terakhir. Keluhan karyawan tentang tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari manajemen adalah penyebab utama fenomena ini. Banyak pekerja mengatakan bahwa mereka terbebani dengan beban kerja yang berat dan tidak mendapat penghargaan dari atasan mereka. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan memiliki masalah. Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi stres kerja (Novitasari, 2020).

Tabel 1. Turnover Karyawan di PT. Tirta Osmosis Sampurna

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Tingkat Turnover %
2022	100	20	20	100	20%
2023	100	15	23	92	23%
2024	92	13	35	70	35%

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Tirta Osmosis Sampurna bagaimanapun belum sepenuhnya membantu mencapai tujuan tersebut. Banyak karyawan merasa lebih stres di tempat kerja karena percaya bahwa manajer tidak memberikan dukungan dan perhatian yang cukup. Stres telah terbukti menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan *turnover* karyawan. penelitian sebelumnya di industri serupa menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami stres cenderung lebih cenderung mencari pekerjaan baru. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Soraya (2023) yang menemukan bahwa stres kerja secara signifikan mendorong karyawan untuk berhenti dan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung hanya memperburuk keadaan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan karyawan dan menurunkan stres kerja (Rachmah, 2022). Namun, penelitian lain menemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan turnover tidak selalu signifikan karena faktor mediasi seperti budaya organisasi dan jenis pekerjaan yang dipekerjakan (Soraya, 2023). Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan berinteraksi dan mempengaruhi *turnover* di PT Tirta Osmosis Sampurna. Fokus ini akan membuka mata baru untuk memahami hubungan yang kompleks antara komponen tersebut, terutama dalam industri manufaktur air minum di Indonesia. Penelitian ini juga akan menyelidiki apakah gaya kepemimpinan tertentu lebih baik dalam mengurangi stres dan turnover di tempat kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Berdasarkan situasi ini tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna. Dengan memahami bagaimana faktor ketiga ini berhubungan. perusahaan dapat membuat metode yang lebih baik untuk mengelola gaya kepemimpinan dan mengurangi stres kerja. yang pada gilirannya akan membantu menurunkan *turnover* karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mendapatkan informasi langsung dari responden tentang persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, stres kerja, dan keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari proyek. Studi asosiatif bertujuan untuk menemukan dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial antara dua variabel independen gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap satu variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mendalam tentang komponen yang mempengaruhi keputusan turnover PT. Tirta Osmosis Sampurna. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah:

- 1) Penyebaran Kuesioner
- 2) Wawancara Mendalam
- 3) Observasi

RESEARCH ARTICLE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna, yang berjumlah sekitar 70 orang. Populasi ini mencakup semua karyawan dari berbagai divisi dan tingkatan jabatan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan seluruh karyawan di perusahaan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini karena populasi tidak terlalu besar, sehingga dapat mengumpulkan data dari semua orang dalam populasi. Sampling jenuh dianggap tepat untuk menunjukkan bagaimana stres kerja dan gaya kepemimpinan berdampak pada tingkat turnover perusahaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, yang diambil dengan metode sampling jenuh, setara dengan jumlah populasi, yaitu sekitar 70 orang yang bekerja di perusahaan. Semua karyawan akan menerima survei dalam bentuk fisik (*hard copy*) dan digital (melalui email atau platform survei online). Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh staf dapat mengambil bagian dengan bebas sesuai dengan preferensi mereka. Data akan dikumpulkan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu untuk menentukan pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap tingkat turnover karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna, penggunaan kuesioner yang sistematis dan terorganisir akan memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan baik. Setelah data terkumpul, analisis akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis data, peneliti akan menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dianggap valid jika nilai r lebih besar dari 0,30 dan reliabel jika $\alpha \geq 0,70$.

2) Analisis Deskriptif

Data demografis responden akan diolah untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap turnover.

4) Uji hipotesis akan dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap turnover karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: Jika nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$, maka hipotesis ditolak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel (1,995) dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK.1	0,969	0,235	Valid
	GK.2	0,779	0,235	Valid
	GK.3	0,783	0,235	Valid
	GK.4	0,852	0,235	Valid
	GK.5	0,849	0,235	Valid
	GK.6	0,837	0,235	Valid
	GK.7	0,696	0,235	Valid
	GK.8	0,809	0,235	Valid

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa 8 (Delapan) item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r -hitung lebih besar dari pada r -tabel (0,235). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Stres Kerja	SK.1	0,767	0,235	Valid
	SK.2	0,862	0,235	Valid
	SK.3	0,633	0,235	Valid
	SK.4	0,762	0,235	Valid
	SK.5	0,692	0,235	Valid
	SK.6	0,740	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa 6 (Enam) item pernyataan dari variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r -hitung lebih besar dari pada r -tabel (0,235). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover (Y)

Variabel	Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Stres Kerja	TI.1	0,856	0,235	Valid
	TI.2	0,840	0,235	Valid
	TI.3	0,791	0,235	Valid
	TI.4	0,808	0,235	Valid
	TI.5	0,797	0,235	Valid
	TI.6	0,849	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa 6 (Enam) item pernyataan dari variabel Turnover (Y) memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r -hitung lebih besar dari pada r -tabel (0,235). Hal ini berarti data yang diperoleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran. Instrumen reliabel menggunakan suatu batas nilai *Cronbach's Alpha* 0,70. Jika reliabilitas > 0,70 maka dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,924	8	Realibel
Stres Kerja (X2)	0,835	6	Realibel
Turnover (Y)	0,904	6	Realibel

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* Gaya Kepemimpinan 0,924 > 0,70, Stres Kerja 0,835 > 0,70 dan Turnover 0,904 > 0,70. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

RESEARCH ARTICLE

3.1.3 Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.002	2.154		3.251	0,002
1 Gaya Kepemimpinan	0,597	0,041	0,875	14,404	0,000
Stress Kerja	0,039	0,058	0,041	0,675	0,502

Data Tabel 6. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.002 + 0,597GK + 0,039SK + e$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 7.002 berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja sama dengan nol, maka turnover adalah sebesar 7.002. Artinya, nilai a sebesar 7.002 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel turnover belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja. Jika variabel independen tidak akan maka variabel turnover tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,597 berarah positif. Artinya setiap peningkatan pada gaya kepemimpinan sebesar 1, maka turnover akan meningkat sebesar 0,597.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar -0,039 berarah positif. Artinya setiap stres kerja sebesar 1, maka turnover akan meningkat sebesar 0,039.

3.1.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial (masing-masing) dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (1,955) dan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel X secara masing-masing (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.002	2.154		3.251	0,002
1 GAYA KEPEMIMPINAN	0,597	0,041	0,875	14,404	0,000
STRESS KERJA	0,039	0,058	0,041	0,675	0,502

Berdasarkan Tabel 7 di atas hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{Tabel}} &= t_{(\alpha/2; n-k-1)} \\ &= 0,05/2 ; 70-3 \\ &= 0,025 ; 67 \\ &= 1,995 \end{aligned}$$

RESEARCH ARTICLE

a) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap turnover (Y) diperoleh nilai t-hitung 14,404 > t-tabel 1,995 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap turnover.

b) Stres Kerja (X_2)

Hasil pengujian untuk variabel stres kerja (X_2) terhadap turnover (Y) diperoleh nilai t-hitung 0,041 < t-tabel 1,995 dan nilai sig. 0,502 > 0,05 maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap turnover.

2) Uji Simultan (F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan (bersama-sama) seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusan jika F-Hitung > F-Tabel (3,131) dan nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel X secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	773.103	2	386.552	131.336	0,000 ^b
Residual	197.197	67	2.943		
Total	970.300	69			

Berdasarkan Tabel 8 diketahui besarnya F-hitung yaitu 131.336 sementara F-Tabel adalah 3,131 dengan taraf signifikansinya sig 0,000 < 0,05 sehingga kesimpulannya F hitung > F Tabel (131.336 > 3,131) dan artinya gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.1.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R Square antara Nol dan Satu.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893	0,797	0,791	1,716

Berdasarkan hasil dari Tabel 9 dapat dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,797, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap turnover (Y) dengan 79,7% dan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja.

3.2 Pembahasan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan bawahannya untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan adalah teori kepemimpinan dari perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pemimpin. Bagaimana seorang pemimpin memimpin karyawannya akan sangat mempengaruhi bagaimana mereka mematuhi dan melaksanakan tugas mereka. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap turnover, hal ini

RESEARCH ARTICLE

ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $14,404 > t\text{-tabel}$ $1,995$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan yang dilakukan perusahaan merupakan salah satu cara untuk menjaga niat berpindah karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian Angellika *et al.*, (2022) dan Eftriana & Liana (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif memberikan arahan yang jelas dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga mengurangi tekanan dan beban kerja (Pishgooie, 2018). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak baik seperti otoriter dapat meningkatkan stres di tempat kerja dan memicu niat untuk keluar.

Stres kerja adalah keadaan psikologis dan fisik yang muncul ketika ada ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi atau memenuhi kebutuhan tersebut. Ini mencakup respons perilaku, fisik, dan psikologis terhadap stres di tempat kerja. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap turnover, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $-0,041 < t\text{-tabel}$ $1,995$ dan nilai sig. $0,502 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka stres kerja memiliki peran tidak penting dalam mempengaruhi Turnover pada PT. Tirta Osmosis Sampurna, hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang diukur dari indikator stress kerja terbukti tidak mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan maupun keluar dari perusahaan tersebut. Hasil ini mendukung temuan dalam penelitian Jannavi & Utami (2024) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover. Stres kerja adalah faktor utama yang dapat menyebabkan turnover karyawan. Karyawan yang mengalami stres berlebihan karena beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas, atau kurangnya dukungan dari manajemen cenderung lebih cepat mengalami kebosanan dan meninggalkan pekerjaan mereka. Stres kerja dapat merusak hubungan antara karyawan dan Perusahaan terutama jika manajemen tidak berusaha mengurangi stres. Ini dapat menyebabkan lebih banyak absensi, produktivitas yang lebih rendah, dan akhirnya turnover yang lebih tinggi (Novitasari, 2020).

4. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan PT. Tirta Osmosis Sampurna Palembang". Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover PT. Tirta Osmosis Sampurna.
- 2) Stres Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Tingkat Turnover PT. Tirta Osmosis Sampurna.
- 3) Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Tingkat Turnover PT. Tirta Osmosis Sampurna.

Hal ini di dukung dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,893$ yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap *Turnover*. Maka, hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan adanya uji koefisien determinasi sebesar $0,797$ atau $79,7\%$ yang artinya mempunyai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar $0,797$, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap turnover (Y) dengan $79,7\%$ dan sisanya $20,3\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

5. Referensi

- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338-370. <https://doi.org/10.1108/ejim-11-2019-0339>.
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <https://doi.org/10.18775/JIBRM.1849-8558.2015.33.3004>.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10.
- Apriansyah, A., Afriyani, F., & Yeni, Y. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SANTIKA PENDOPO ENERGY PALEMBANG. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 3981-3986.
- Bonsu, S., & Twum-Danso, E. (2018). Leadership style in the global economy: A focus on cross-cultural and transformational leadership. *Journal of Marketing and Management*, 9(2), 37-52.
- Budiman. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).
- Dwita, F. (2022). The Effect Of Toxic Leadership And Job Stress On Turnover Intention In Logistic Courier Bekasi City. *Airlangga J. Innov. Manag*, 3(2), 10.
- Gan, E., & Voon, M. L. (2021). The impact of transformational leadership on job satisfaction and employee turnover intentions: A conceptual review. In *SHS web of conferences* (Vol. 124, p. 08005). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112408005>.
- Kalogeratos, G., Anastasopoulou, E., Stavrogiannopoulos, A., Tsagri, A., Tsogka, D., & Lourida, K. (2023). Personality types and leadership characteristics: A mini review. *Technium Business and Management*.
- Khan, D. Z. U., Alam, N., Badar, A., & Ahmad, D. M. B. (2023). Impact of employee turnover on organizational profit with moderating role of recruitment. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 12(3), 169-176. <https://doi.org/10.61506/01.00015>.
- Kleefstra, A. (2019). A literature review into leadership styles discussed in the past five years. *Open Journal of Social Sciences*, 7(6), 180-190. <https://doi.org/10.4236/JSS.2019.76015>.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Kurniasari, N. G. A. K., Budha, I. W., Suhardi, U., Patera, A. A. K., Sugiarta, I., & Tantre, W. T. (2021). Inventarisasi Data Pengetahuan (Ontologi) Dalam Upaya Penyusunan Kompedium Keilmuan Komunikasi Hindu.
- Kurniawati. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru.

RESEARCH ARTICLE

- Maman, M., Darman, F. A., Rasyid, W., Anali, A. F., & Hasan, F. (2023). Analysis of the Determinants of Leadership Style. *West Sci. Interdiscip. Stud*, 1(6), 230-238.
- Multamasatika, D. F., Akbar, K. A., Hartanti, R. I., & Kallawicha, K. (2023). Work factors affect work stress among lecturers: study in Indonesia. *Неврология, нейропсихиатрия, психосоматика*, 15(4), 12-16. <https://doi.org/10.14412/2074-2711->
- Novitasari, D. (2020). Linking job stress to turnover intention in private company: What is the role of leadership style. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(5), 15-26.
- Pishgooie, A. H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of nursing management*, 27(3), 527-534. <https://doi.org/10.1111/jonm.12707>.
- Priyadarshani, S. A. S. (2022). Impact of Work Stress on Employee Performance: A Study among the Executive Officers of State Universities in Sri Lanka. *Asian Review of Social Sciences*, 11(1), 22-27. <https://doi.org/10.51983/arss-2022.11.1.3041>.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang.
- Rachmah, A. R., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(8), 102-112.
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(01), 47-56. <https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30>.
- Soraya, S., Rakhmat, C., & Rahwana, K. A. (2023). The Effect of Work Stress and Leadership Style on Turnover Intention CV. Gulamali Tasikmalaya. *Journal of Indonesian Management*, 3(1), 101-108.
- Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7-17.