

Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama

The Influence Of Work Stress And Leadership Style On Employee Turnover Intention At Josh's Car Wash & Auto Detailing Ciganjur Lama Branch

Pebi Nabila Putri ¹⁾; Arga Sutrisna ²⁾; Nita Fauziah Oktaviani ³⁾

^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ pebinabila14@gmail.com ;²⁾ argasutrisna@unper.ac.id ;³⁾ nitafauziah@unper.ac.id

How to Cite :

Putri. P. N., Sutrisna. A., Oktaviani. N. F (2025). The Influence Of Work Stress And Leadership Style On Employee Turnover Intention At Josh's Car Wash & Auto Detailing Ciganjur Lama Branch . Journal of Management, Economic, and Accounting. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jmea.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [20 April 2025]

Revised [28 Mei 2025]

Accepted [31 Mei 2025]

KEYWORDS

Work Stress, Leadership, Turnover Intention.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention* karyawan Josh's Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan sampel penelitian 40 orang sebagai responden Josh's Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama berdasarkan 40 data populasi yang di ketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, begitu juga dengan variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the simultaneous and partial effects of work stress and leadership style on employee turnover intention at Josh's Wash & Auto Detailing Ciganjur Lama Branch. The method used in this research is quantitative with a survey approach. With a sample of 40 people as respondents from the Josh's Wash & Auto Detailing Ciganjur Lama Branch based on the known population data of 40. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using SPSS version 25 software. Simultaneously, work stress and leadership style have a significant effect on employee turnover intention. Partially, the work stress variable has a significant effect on employee turnover intention, as well as the leadership style variable, which also significantly affects employee turnover intention.

PENDAHULUAN

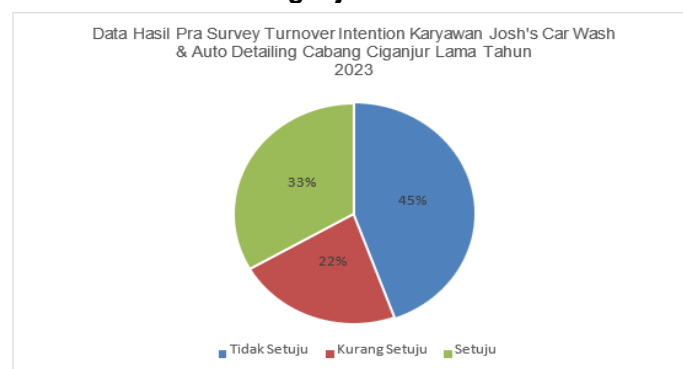
Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan atau organisasi karena menjadi penggerak untuk mencapai setiap tujuan atau sasaran (Firdaus, 2017). Karena itu semua perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan (Saputro, 2017). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (karyawan) secara efektif dan efisien sebagai upaya untuk memaksimalkan peran dalam mencapai tujuan agar suatu potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan mengalami kendala yang menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anggara, 2016). *Turnover* adalah salah satu masalah yang

harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan (Dessler 2013:97). *Turnover* merupakan tingkat dimana karyawan berhenti meninggalkan perusahaan, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan pasti meninggalkan perusahaan (Rasjid, 2021).

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Rasjid, 2021). *Turnover Intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial (Kezia Angellika *at al.*, 2022). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1). Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*. Stres keadaan yang pasti di alami oleh semua orang. Stres kerja yang dialami karyawan biasanya disebabkan karena beban pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan terlalu berlebih, perbedaan pendapat antara karyawan diperusahaan, adanya desakan waktu pengerjaan tugas, dan juga masalah-masalah diluar pekerjaan yang mungkin dialami karyawan tersebut (Muhammad Febrian *et al.*, 2022). Stres merupakan isu yang paling utama yang paling sulit untuk dihindari dalam bekerja di suatu organisasi (Parvaiz *et al.*, 2015). Stres kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan, maka karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan berakibat ingin keluar (*turnover intention*) dari suatu perusahaan. Selain itu, hasil penelitian membuktikan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover* karyawan (Heslie Margareta dan I Gede Riana, 2020). Selain stres kerja faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berarti suatu kumpulan perintah yang digunakan pimpinan mampu mempengaruhi pegawainnya agar mencapai sasaran organisasi (Zainal, 2017:42). Juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan (bawahan) dengan ber tujuan untuk memotivasi atau mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Sari, 2022). Ketika karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan tersebut, maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal dan bekerja. Sebaliknya ketika pemimpin menjadi salah satu sumber ketidaknyaman bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Dewi dan Subudi, 2015). Adapun fenomena *turnover intention* terjadi di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama, hal tersebut ditemukan berdasarkan observasi yang dilakukan kepada HRD dan beberapa karyawan. Adapun data hasil pra survey *turnover intention* karyawan di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama adalah sebagai berikut:

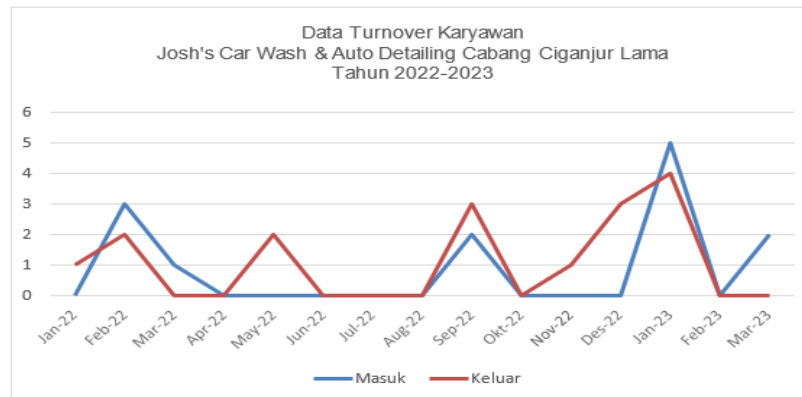
Gambar 1 Data Hasil Pra Survey Turnover Intention Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama



(Sumber: Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama)

Berdasarkan pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa ada 33% karyawan yang setuju untuk berhenti bekerja dari perusahaan, kemudian ada 22% karyawan yang kurang setuju untuk berhenti bekerja dari perusahaan, dan 45% karyawan yang tidak setuju untuk berhenti dari perusahaan. Adapun data *turnover* karyawan Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama adalah sebagai berikut:

Gambar 2 Data Turnover Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama



(Sumber: Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama)

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama terjadi peningkatan yang cukup signifikan. Pada bulan September 2022 hingga Januari 2023, tingkat *turnover* mengalami peningkatan. Kemudian turun pada bulan Februari 2023 dan naik kembali pada bulan Maret 2023. Adapun data *turnover* yang lebih rinci terdapat dari 15 (lima belas) bulan tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada bulan September 2022 sebanyak 3 (tiga) orang dan Januari 2023 sebanyak 4 (empat) orang. Sepanjang 15 bulan, jumlah karyawan yang keluar yaitu 18 orang, dan lebih banyak dibandingkan yang masuk. Menurut hasil wawancara pada beberapa karyawan dan pihak HRD di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama peningkatan *turnover intention* ini terjadi karena tingginya tuntutan pekerjaan, dan kompleksnya alur kerja, seperti jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja tak terduga, dan jadwal *shift* yang dirancang buruk. Menjadikan setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal. Tekanan kerja disini menjadi sisi yang terus dihadapi oleh karyawan, dimana tekanan kerja yang tinggi akan mengakibatkan mereka mengalami stres kerja.

Adapun hal yang mempengaruhi *turnover intention* lainnya adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan ditemukan adanya tekanan dari pemimpin yang kurang adil dan wajar terhadap karyawan sehingga terjadi konflik antara pribadi dengan pimpinan, yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Pemimpin cenderung ingin memiliki kendali mutlak dalam membuat keputusan dan cenderung tidak menerima masukan dari bawahan sehingga karyawan memutuskan untuk tidak melanjutkan kerja karena karyawan merasa dalam pengambilan keputusan tidak diikuti sertakan. Dari banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu, hasil penelitian membuktikan stres kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan (Rasjid, 2021). Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan sehingga dapat meminimalisirkan peningkatan *Turnover* Karyawan di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama".

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja yang dimiliki karyawan memang berbeda tergantung dari individu itu sendiri, ada yang terdapat dari faktor eksternal dan internal. stres kerja dapat di alami ketika karyawan merasa mendapat tekanan yang besar dalam pekerjaan. Tidak semua karyawan yang menyukai pekerjaannya tidak pernah mengalami stres kerja. Biasanya ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, pekerjaannya tidak akan berjalan dengan baik bahkan bisa terbengkalai. Menurut Robbins (dalam Oemar, Gangga, 2017:23) "Stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang dimana mempengaruhi dirinya sendiri. Salah satu faktor terjadinya stres kerja yang tinggi dan persaingan dalam

lingkup kerja”. Hasibuan (2014:204) mendefinisikan bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Mangkunegara (2017:157) mendefinisikan bahwa “Stres Kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya”. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan kondisi seseorang dihadapkan dengan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang dapat mempengaruhi emosi dan pola pikirnya.

Gaya Kepemimpinan

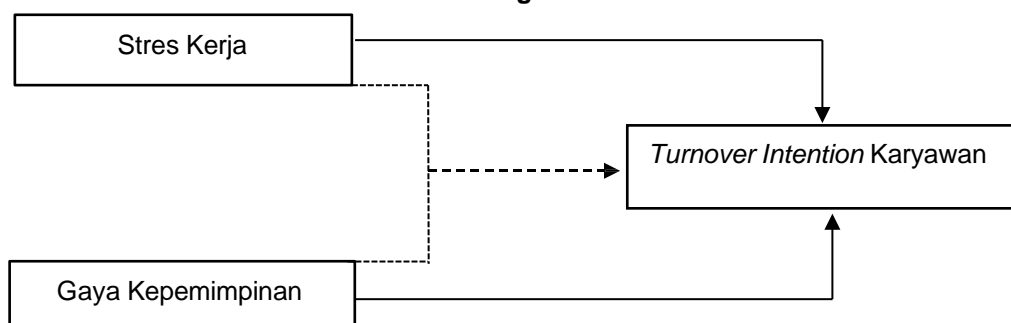
Menurut Hidayat (2018:143) “Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:170) “Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”. Kartono (dalam Kumala & Agustina, 2018:27) gaya kepemimpinan adalah “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Berdasarkan dari semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar dapat bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* karyawan telah banyak dilakukan khususnya pada internal perusahaan sebagai upaya untuk mengidentifikasi penyebab pengunduran diri karyawan. Menurut Issa *et al.*, (dalam Kartono 2017) “*Turnover Intention* adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan niat secara sukarela meninggalkan organisasi atau perusahaan dan juga dapat mempengaruhi kebijakan dan produktivitas karyawan”. Sedangkan menurut Ronald dan Mikha (2014) “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut Mobley (dalam Khikmawati, 2015) mendefinisikan bahwa “*Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara suka rela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri”. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan karyawan. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dalam Penelitian ini terdapat kerangka peikiran yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh parsial : —————>

Pengaruh simultan : - - - - ->

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas dan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2016:8) "penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2016:37) "metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini, ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)". Menurut Sugiyono (2016:6) "metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya"

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, diantaranya 20 orang staf cuci mobil, 15 orang staf detailing, dan 5 orang kasir (administrasi) di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama.

Menurut Sugiyono (2016:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah Teknik Sampel Jenuh. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 40 karyawan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel dari penelitian ini yaitu 40 responden yang ada di Josh's Car Wash & Auto Detailing Cabang Ciganjur Lama.

Alat Analisis Data

Alat analisis regresi berganda dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017:41), analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Adapun persamaannya regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Nilai variabel *turnover* karyawan
- a = Konstanta
- $b_1 - b_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- x_1 = Nilai variabel stres kerja
- x_2 = Nilai variabel gaya kepemimpinan
- e = Error/variabel yang tidak ditentukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.3120 atau nilai Sig. yang lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan	
Stres Kerja	0,785	>	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,901	>	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,829	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel stres kerja sebesar 0.758, nilai *Cronbach Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.901, dan nilai *Cronbach Alpha* variabel *turnover intention* sebesar 0.829. Ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2545.45913983
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.083
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil pengujian normalitas Tabel menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0.200. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam variabel tersebut dapat dianggap memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan oleh nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* yang melebihi nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1577.943	2358.122		.669	.508		
	Stres Kerja (X1)	.274	.131	.359	2.092	.043	.366	2.733
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.330	.124	.459	2.672	.011	.366	2.733

Hasil dari pengujian multikolinieritas Tabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel stres kerja adalah 0.366, dan nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0.366. Selain itu, nilai VIF variabel stres kerja adalah 2.733, dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan adalah 2.733. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas dalam data variabel independen. Hal ini disebabkan oleh nilai *tolerance* yang tidak melebihi dari angka 1 dan nilai VIF yang berada di kisaran angka 1 dan 10.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			Stres Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.800**	.184
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.256
		N	40	40	40
	Gaya Kepemimpinan (X2)	Correlation Coefficient	.800**	1.000	.278
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.083
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.184	.278	1.000
		Sig. (2-tailed)	.256	.083	.
		N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari pengujian heterokedastisitas Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel stres kerja adalah 0,256 dan nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,083. berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heterokedastisitas dalam data

variabel independen. Kesimpulan ini didasarkan pada fakta bahwa nilai signifikansi dari keduanya lebih besar dari 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	254.69045
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	15
Z	-1.762
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078

Hasil pengujian autokorelasi Tabel menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat berdasarkan variabel X (stres kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel *turnover intention* (Y) tidak menunjukkan adanya tanda-tanda autokorelasi, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* Josh's Car Wash & Auto Detailing cabang Ciganjur Lama

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Simultan

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order
1	(Constant)	1577.943	2358.122		.669	.508	
	Stres Kerja (X1)	.274	.131	.359	2.092	.043	.724
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.330	.124	.459	2.672	.011	.744

$$Y = 1577,943 + 0,274 X1 + 0,330 X2 + e$$

Nilai konstanta yang tercatat sebesar 1577,943 mengindikasikan bahwa dalam kondisi di mana variabel independen, yaitu stres kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) tetap pada nilai awal atau tidak berubah (nilai nol), maka *turnover intention* (Y) akan memiliki nilai sebesar 1577,943. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,274 menandakan bahwa apabila variabel X1 (stres kerja) mengalami peningkatan sebesar 100% dan variabel X2 (gaya kepemimpinan) tetap pada nilai nol atau tidak berubah, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 27,4%. Hal yang serupa berlaku untuk nilai koefisien regresi X2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,330. Ini menunjukkan bahwa jika variabel X2 (gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 100% dan variabel X1 (stres kerja) tetap pada nilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 33,0%.

Tabel 7 Koefisien Korelasi Simultan (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.580	2613.34996

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi simultan (R) hasil dari perhitungan regresi pada Tabel adalah sebesar 0,775, yang mencerminkan tingkat hubungan yang kuat antara dua variabel independen, yaitu stres kerja

dan gaya kepemimpinan dengan *turnover intention*. Temuan ini dapat dikategorikan sebagai hubungan yang kuat karena nilainya berada dalam rentang kriteria 0,60-0,799. Dengan kata lain, hubungan antara variabel tersebut memiliki dampak yang kuat di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi diukur melalui *R square* sebagaimana dapat dilihat dari Tabel. Dari hasil uji tabel regresi koefisien determinasi *model summary*, ditemukan bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang dihasilkan adalah sebesar 0,601. Nilai ini mengindikasikan bahwa sekitar 60,1% dalam variabel *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan yang termasuk dalam model penelitian ini. Sisanya 39,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381166221.906	2	190583110.953	27.905	.000 ^b
	Residual	252695127.069	37	6829598.029		
	Total	633861348.975	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X1)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama.

Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1577.943	2358.122		.669	.508			
	Stres Kerja (X1)	.274	.131	.359	2.092	.043	.724	.325	.217
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.330	.124	.459	2.672	.011	.744	.402	.277

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh stres kerja (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama dapat dilihat dari nilai sig. 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Sehingga jika stres kerja meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention* setiap pegawai.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama dapat dilihat dari nilai sig. 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* di *Josh's*

Car Wash & Auto Detailing cabang Ciganjur Lama. Sehingga jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover* setiap pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan stres kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama terqualifikasi dengan kategori sedang, gaya kepemimpinan di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama terqualifikasi dengan kategori kurang baik, serta untuk *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama berada dalam klasifikasi sedang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Faktor stres kerja dan gaya kepemimpinan secara kolektif memainkan peran penting dalam membentuk niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan baik faktor stres kerja maupun pendekatan kepemimpinan yang diterapkan, karena keduanya memiliki dampak yang cukup besar terhadap tingkat *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Faktor stres kerja memiliki dampak yang cukup kuat dalam membentuk niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengelola faktor-faktor yang berkontribusi pada stres kerja dalam rangka meminimalkan potensi perubahan angkatan kerja yang mungkin berdampak negatif pada stabilitas dan produktivitas organisasi/perusahaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama. Dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang membangun, dan menginspirasi, karena hal ini dapat membantu mengurangi potensi perubahan angkatan kerja yang mungkin memiliki dampak negatif pada kestabilan kinerja organisasi/perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama untuk lebih baik. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Stres Kerja di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori sedang. Namun *mean* terendah dalam variabel ini adalah pernyataan X1.3 yakni "Peran yang saya terima di Perusahaan ini bertentangan satu sama lain" dengan skor 2,6. Maka saran dari peneliti kepada manajemen *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama untuk melakukan evaluasi dan klarifikasi peran, serta memperbaiki cara berkomunikasi terhadap setiap karyawan menjadi lebih efektif agar perusahaan dapat mengurangi atau mengatasi ketidakselarasan atau konflik dalam peran karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan kepuasan di tempat kerja.
2. Gaya kepemimpinan di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama secara keseluruhan sudah masuk kategori sedang. Namun *mean* terendah dalam variabel ini ialah pernyataan X2.1 yakni "Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat" dengan skor terendah 3,125. Maka saran dari peneliti kepada manajemen *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama untuk memperbaiki kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Ini bisa mencakup pelatihan dalam manajemen waktu, pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, atau bahkan penyempurnaan struktur organisasi agar pimpinan memiliki informasi dan dukungan yang mereka butuhkan untuk mengambil keputusan dengan lebih percaya diri dan efektif.
3. *Turnover intention* di *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama secara keseluruhan sudah masuk kategori sedang. Namun *mean* terendah dalam variabel ini *turnover intention* ialah pernyataan Y5 tentang "Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya" dengan skor 2,725. Maka

saran dari peneliti kepada manajemen *Josh's Car Wash & Auto Detailing* cabang Ciganjur Lama adalah mendekatkan diri dengan rasa empati dan proaktif agar dapat menganalisis penyebab serta selanjutnya melakukan peningkatan lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif dan juga membuat strategi untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan, meminimalkan *turnover intention*.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain, seperti pada penelitian terdahulu sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Muhammad Khoirul. (19). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Angkasa Mitra Niaga Biora). *Universitas Kristen stya Wacana Institutional Repository*, 2-58.
- Anggara, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentios* Pada Karyawan Pt. Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 2, 83-88.
- Ayuningtyas, E. A, Dewi Oktaviani Fadillah, Muh. Ali, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Stres Kerja dalam Mempengaruhi *Turnover Intention*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24 (2), 75-84.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dewi, N. K. N. C. & Subudi, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219-4244.
- Dharma. (2013). *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fatihudin, Didin. (2015). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo : Zifatama.
- Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heslie Margaretta, I Gede Riana. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, 1149-1169.
- Hidayat Agi Syarif. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention*." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No.1:51-66.
- Jessica Marcella, M. I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, 213-223.
- Kartono , (2017). *Personality Employee Engagement Emotional Intellegence, Job Burnot Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*, Yogyakarta: Deepublish

- Kezia Angellika, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal Emas*, Vol. 3, No. 10, 47-56.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widia Cipta, II
- Kusbiantari, D. (2013). "Upaya Menurunkan *Turnover* Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya.
- Mawadati, D, Asep Rokhyadi P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *FORUM EKONOMI*, 22 (1), 18-26.
- Muhammad Febrian, Chelvin Rickot, Vira Nofiyansyah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi di Daerah Pamulang. *Jurnal Ilmu Sosialn dan Humaniora*, Vol. 1, No. 4, 557-564.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Gatot Subroto Denpasar. *E- Jurnal Unud*, Vol.7, No. 6, 3412-3441.
- Oemar & Gangga. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*. Vol 2 No 2 Edisi Agustus.
- Oktaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pertama Logistics Service. *J.KREATIF*, Vol. 7, No. 2, 1-9.
- Paramita, Lisa. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3).
- Parvaiz dan S. Rasool. (2014). *Emerging Technologies and Management of Crop Stress Tolerance: 1st Edition*. Academic Press. United State of America.
- Rasjid, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBs*, Vol. 11, No. 1, 1-9.
- Ronald, dan Mikha. (2014). 5 Defenisi Turnover Menurut Para Ahli, <http://psikolomen.blogspot.co.id/2017/05/5-definisi-turnover-menurut-para-ahli.html>
- Saputro, G. B. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* motivasi kerja di Head Office PT Marifood. *Agora*, 5(2), 1–8.
- Sari, A. F. (2022). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus Pada PT. Saipplast Mitra Makmur. *SIMBA 4*, E-ISSN: 2686-1771, 1-16.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of employees' turnover intentions: Evidence from private educational institutions. *American Journal of Economic and Business Administration*, 7(4), 60-65.
- Siregar, C.J.P, (2010). *Teknologi Sediaan Tablet: Dasar-dasar Praktis*, 162, Jakarta, Buku Kedokteran EGC.
- Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Federal International Finance Cab Batam. *Dimensi*, Vol. 8, No. 2, 210-239.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/R&G)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunarty Jafar, (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Alauddin Makassar.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: Caps.
- Suwanto, dan Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.