

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI RUMAH SAKIT ANANDA PURWOKERTO

Muhammad Zulfa Amarta¹, Mukhroji²

Universitas Peradaban, Indonesia

Email : zulfa.amarta18@gmail.com¹, mukhroji.mm21@gmail.com²

ABSTRAK

Setiap organisasi berupaya mencapai tujuannya dengan memprioritaskan berbagai aspek kesuksesan. Tantangan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia muncul ketika tenaga kerja mengalami ketidaknyamanan atau ketidakpuasan yang dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung, sampel dalam penelitian ini sebanyak 166 responden. teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.25. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Work life balance*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Every organisation strives to achieve its goals by prioritising various aspects of success. Challenges in maintaining the sustainability of human resources arise when the workforce experiences discomfort or dissatisfaction which can increase *Turnover Intention*. This study aims to analyse the effect of leadership style, work stress, work environment, job satisfaction, and *Work life balance* on *Turnover Intention* at RSUD Ananda Purwokerto. the data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires directly, the sample in this study were 166 respondents. sampling technique using probability sampling with simple random sampling method. data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.25. based on the results showed that

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

leadership style, work stress, work environment, job satisfaction, and Work life balance affect Turnover Intention at RSUD Ananda Purwokerto.
Keywords: *Leadership Style, Work Stress, Work Environment, Job Satisfaction, Work life balance, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya mencapai tujuannya dengan memprioritaskan berbagai aspek yang menjadi kunci kesuksesannya. Salah satu aspek pentingnya adalah Sumber Daya Manusia. Organisasi diharapkan senantiasa mempertahankan tenaga kerja yang terlatih secara optimal dan efektif. (Mangkunegara 2016). Dalam konteks organisasi yang bergerak di bidang jasa, mempertahankan tingkat kinerja karyawan menjadi strategi penting untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

Terlebih lagi, pada sektor Rumah Sakit yang menyelenggarakan pelayanan medis seperti rawat jalan dan rawat inap serta penunjang medis maupun non medis kepada individu dan masyarakat secara menyeluruh, serta mutu dan kualitas dalam menunjang kesehatan masyarakat maupun individu, mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah Sumber Daya Manusia.

Tantangan dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia didalam perusahaan muncul ketika tenaga kerja mengalami ketidak nyamanan atau ketidakpuasan yang dapat berujung pada *Turnover Intention*. Menurut (Khanin, 2013) Menyatakan *Turnover Intention* menjadi indikator kerugian bagi perusahaan, terutama melalui kehilangan aset manusia yang berbakat. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti mengalami *turnover*, tetapi yang menjadi pusat perhatian adalah tingkatannya, apakah tinggi, atau rendah. Menurut (Ridlo, 2012) tingkat *Turnover Intention* dinyatakan dalam satu tahunnya ialah *Turnover rate* tidak boleh lebih dari 10% atau melebihi.

Memahami Uraian di atas, maka penting untuk meninjau tingkat *Turnover Intention* di Rumah Sakit Ananda Purwokerto. Tabel berikut menunjukkan data *Turnover Intention* karyawan RSUD Ananda Purwokerto selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1. Turnover Rate Rumah Sakit Ananda Purwokerto

Tahun	Jumlah Karyawan	Pegawai Keluar	Turnover Rate	Batas Turnover Rate
2021	232	32	15%	10%
2022	260	42	17%	10%
2023	292	51	18%	10%

Sumber : Data Diolah oleh peneliti tahun 2024

Dari tabel diatas terdapat fenomena yang terjadi, di RSUD Ananda Purwokerto menghadapi tantangan serius dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusianya. Selama tiga tahun terakhir, yakni pada tahun 2021 dengan tingkat *turnover* sebesar 15%, tahun 2022 sebesar 17%, dan pada tahun 2023 meningkat secara signifikan sebesar 18% pada tahun 2023, dari semua data yang sudah dijelaskan semuanya melebihi batas wajar *rate turnover* sebesar 10%. *persentase* tersebut melebihi batas yang disarankan, hal ini mengindikasikan masalah tingginya keinginan berhenti bekerja di kalangan karyawan. Peningkatan *turnover* bukan hanya menjadi beban biaya dalam hal penarikan dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat berdampak negatif pada

mutu pelayanan dan kelangsungan perawatan pasien, serta proses perekrutan karyawan berpengalaman umumnya memerlukan biaya yang lebih besar bagi perusahaan. dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *Turnover Intention* diantaranya adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* menjadi pemicu *Turnover Intention* yang perlu diatasi. hal tersebut menjadi alasan peneliti, untuk meneliti *Turnover Intention* karena adanya peningkatan yang signifikan selama 3 tahun terakhir.

Wijebandara (2019) menjelaskan bahwa *Turnover* adalah suatu proses di mana staf meninggalkan perusahaan atau organisasi, dan kemudian digantikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Sementara itu, *Turnover Intention* merujuk pada pengukuran apakah karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki niat untuk meninggalkan posisinya, atau sebaliknya, apakah organisasi memiliki rencana untuk mengeluarkan karyawan dari posisinya. *Turnover Intention* dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover Intention* sukarela terjadi ketika karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya sendiri, seringkali karena merasakan adanya kesempatan yang lebih baik dari posisinya saat ini. Di sisi lain, *Turnover Intention* tidak sukarela adalah pengukuran apakah organisasi memiliki niat untuk mengeluarkan seorang karyawan dari posisinya, yang kemudian menyebabkan *involuntary Turnover*.

Faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah gaya kepemimpinan. (saefullah dkk., 2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. pengertian gaya kepemimpinan mengacu pada proses kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seseorang agar orang lain menuruti keinginannya. studi yang dilakukan iqma & liana (2022) gaya kepemimpinan menjadi indikator yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan menjadi salah satu indikator dalam *Turnover Intention*. hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa pimpinannya tidak memotivasi pegawai dengan baik, sehingga memperkuat niat karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* atau mencari peluang pekerjaan baru.

Faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah stres kerja. mangkunegara (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Akibat paling berbahaya dalam stres ini adalah karyawan menjadi sakit atau tidak kuat dalam melakukan pekerjaan, putus asa, keluar dari pekerjaan atau melarikan diri dan mungkin juga akan diberhentikan. Studi yang dilakukan oleh hidayati & rizalti (2021) stres kerja menjadi indikator yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. semakin besarnya tingkat stres kerja karyawan maka tingkat *Turnover Intention* karyawan semakin tinggi.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang bagus dapat memberikan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut putra & rahyuda (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Studi yang dilakukan oleh iqma & liana (2022) lingkungan kerja menjadi indikator yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan *Turnover Intention* pada pegawai. Hal ini terjadi ketika pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Faktor selanjutnya yang ikut mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan memiliki signifikansi yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung bertahan dalam organisasi dan mampu berkontribusi secara produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai faktor utama yang menyebabkan individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Studi yang dilakukan oleh Hidayati & Rizalti (2021) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan tersebut.

Selain gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, *work-life balance* juga menjadi variabel yang penting dalam penelitian ini. Ketika karyawan tidak mengalami *work-life balance*, mereka cenderung memiliki niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dapat menyelaraskan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan lebih baik. Keseimbangan yang kurang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menjadi pemicu meningkatnya tingkat *Turnover Intention*, memotivasi karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung *work-life balance* guna meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja. Studi yang dilakukan oleh (Umi Dkk, 2023) *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya pemenuhan suatu kegiatan yang berhubungan dengan hobi karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Turnover Intention merupakan variabel dependen dari penelitian ini, peneliti memilih variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependen karena keterbatasan penelitian yang telah dilakukan oleh (Iqma & Liana 2022) hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan belum meneliti terkait variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *work-life balance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Rizalti 2021) sudah meneliti variabel stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* menghasilkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Dkk, 2023. menghasilkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Para peneliti sebelumnya telah mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, akan tetapi masing-masing penelitian hanya fokus pada aspek tertentu. Penelitian ini berupaya melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan mengembangkan kelima aspek yang telah diteliti sebelumnya, yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance*. Dengan merinci dan mengintegrasikan aspek-aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap literatur ilmiah, serta memberikan pandangan yang menyeluruh terkait keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka ada faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu penelitian ini akan menganalisis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Ananda Purwokerto Purwokerto." Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto? 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto? 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto? 4) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto? 5) Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di RSUD Ananda Purwokerto? Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk Menganalisis Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Ananda Purwokerto. 2) Untuk Menganalisis Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Ananda Purwokerto. 3) Untuk Menganalisis Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Ananda Purwokerto. 4) Untuk Menganalisis Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Ananda Purwokerto. 5) Untuk Menganalisis *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Di RSUD Ananda Purwokerto.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Beban kerja adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan, dikarenakan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya. Beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomik setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2011). Hasil studi Tannenbaum dan Schmidt (1973) menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh: (1) diri pemimpin (2) ciri atasan (3) ciri bawahan (4) persyaratan tugas (5) iklim organisasi (6) perilaku dan harapan rekan. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut (Pradana, 2010) yaitu: (1) Tipe Direktif (2) Tipe Suportif (3) Tipe Partisipatif (4) Tipe Berorientasi Prestasi.

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang muncul sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Dalam konteks stres kerja, Boyd et al. (2014) mendefinisikannya sebagai respons individu terhadap ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan yang diberikan dalam situasi kerja dan sumber daya yang tersedia. Menurut Handoko (2001) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres kerja yaitu: (1) *on the job* (2) *off the job*. Menurut Prawita & Suartina (2022) menyatakan bahwa terdapat enam indikator stres kerja yaitu sebagai berikut: (1) Kebingungan Peran (2) Konflik peran (3) Ketersediaan waktu (4) Kelebihan beban peran (5) Pengembangan karir (6) Tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2009), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi

terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya: (1) pewarnaan (2) kebersihan (3) penerangan (4) pertukaran udara (5) kebisingan. Terdapat empat indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Susanti & Mardika (2021) yaitu: (1) Fasilitas di tempat kerja (2) Sirkulasi udara di tempat kerja (3) Kebisingan di tempat kerja (4) Hubungan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2010). Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2011) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: (1) pemenuhan kebutuhan (2) perbedaan (3) pencapaian nilai (4) keadilan (5) komponen genetik. Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Hidayati & Rizalti (2021), yaitu: (1) Gaji (2) Promosi (3) Rekan kerja (4) Supervisi (5) Pekerjaan itu sendiri.

Work-Life Balance

Menurut Westman *et al.* (2009), *work life balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis di antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan karier, tanpa adanya konflik di antara keduanya. Schabracq (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* individu yaitu: (1) karakteristik kepribadian (2) karakteristik keluarga (3) karakteristik pekerjaan (4) sikap. Indikator menurut Nur dan Kadarisman (2017) yaitu: (1) Keseimbangan waktu (2) Keseimbangan keterlibatan (3) Keseimbangan kepuasan.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau beralih ke perusahaan lain sesuai dengan keputusannya sendiri (Mobley, 2011). Menurut Gusroni, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* terdiri dari: (1) faktor lingkungan (2) faktor individual. Indikator *Turnover Intention* menurut Ghiffari & Safitri (2022) yang meliputi: (1) Pikiran Untuk Keluar (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Yosua, dkk (2023) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada rendahnya *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Siswanto (2023) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh dalam peningkatan *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Andini, dkk. (2024) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Karimah & Aslamiyah (2024) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Deswarta dkk (2021) Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

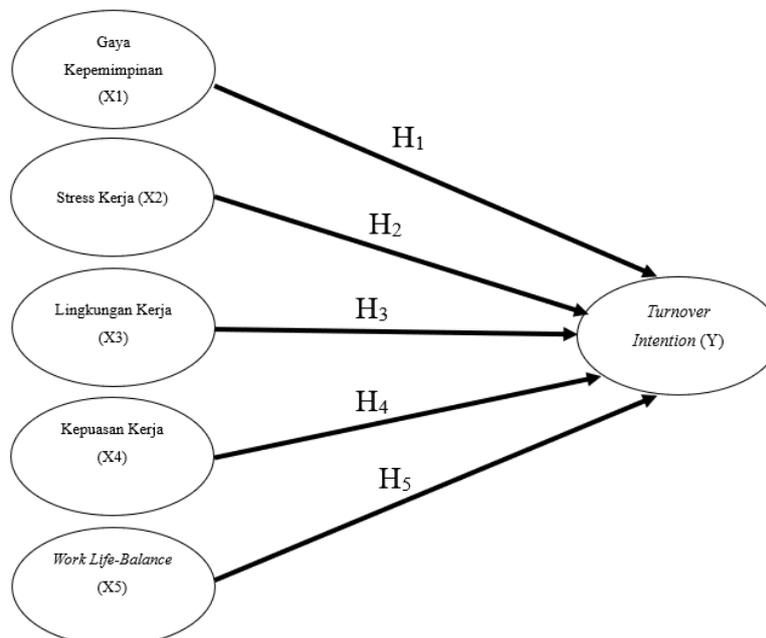
Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Umi, dkk. (2023) yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa variable *work life* memiliki pengaruh secara signifikan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Praditya & Irbayuni (2022), Hasil penelitian menunjukan bahwa *Work Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

H5: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan telaah Pustaka dan penelitian terdahulu, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis data dengan memberikan interpretasi dari informasi yang diperoleh. Meskipun analisis kuantitatif adalah pendekatan komputasi yang menggunakan alat analisis statistik untuk melakukan pengujian Sugiyono (2014). Penelitian ini dilakukan di RSUD Ananda Purwokerto Jl. Pemuda No.30, Kober, Kec. Purwokerto Bar., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53132. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan meneliti populasi atau sampel dari data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan membagikan kuisioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif adalah alat analisis statistik untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang ada. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independent (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan memilikipengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan uji koefisien determinasi (R-Squared) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenagkan variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu dilakukan, karena terdapat adanya perbedaan penting antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam *turnover*. Perbedaan tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* dalam bekerja.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	55	33,1%
Perempuan	111	66,9%
Total	166	100%

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan mengenai dua jenis kelamin responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 55 responden dan perempuan berjumlah 111 responden. Berdasarkan data, responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan persentase sebesar 66,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki karena responden berprofesi sebagai bidan, perawat, serta perawat ners.

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan, karena faktor usia dapat menjadi penentu tingkat turnover seseorang didalam organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh,

gambaran tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
>24	26	15,7%
25-35	131	78,9%
36-45	9	5,4%
Total	166	100%

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 24 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 15,7%. Responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 131 responden atau sebesar 78,9%. Responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 9 responden atau 5,4%. Hal ini dikarenakan usia sekitar 25-35 tahun lebih produktif atau efektif dalam bekerja dan lebih berpengalaman.

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap data berdasarkan jenjang pendidikan responden perlu dilakukan, berdasarkan data diperoleh gambaran tentang jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	41	24,7%
Diploma	82	49,4%
Sarjana (S1)	43	25,9%
Total	166	100%

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 41 responden atau sebesar 24,7%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 82 responden atau sebesar 49,4%. Responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebesar 43 responden atau sebesar 25,9%. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan pegawai untuk mengisi posisi tenaga kesehatan dengan minimal pendidikan terakhir Diploma sehingga setiap pekerjaan lebih banyak ditempati oleh lulusan Diploma daripada lulusan SMA/SMK atau S1.

Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Analisis terhadap data berdasarkan masa kerja responden perlu dilakukan karena dapat mengetahui tentang tingkat kinerja yang dimiliki oleh respondennya. Hal itu bisa dikarenakan masa kerja dapat juga mempengaruhi *turnover*.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
<1 Tahun	1	0,6%
1-4 Tahun	128	77,1%
>5 Tahun	37	22,3%
Total	166	100%

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 0,6%. Responden dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 128 atau sebesar 77,1%. Responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 37 responden atau sebesar 22,3%. Hal ini dikarenakan masa kerja 1-4 tahun lebih banyak karena pegawai ingin memahami gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* sehingga mayoritas memiliki masa kerja 1-4 tahun.

$$Y = 13,080 + 0,141 X1 + 0,171 X2 - 0,157 X3 - 0,210 X4 - 0,339 X5 + e$$

Keterangan:

- 1) 13,080 = Jika variabel Gaya Kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* sama dengan nol, maka Turnover Intention menjadi sebesar 13,080
- 2) 0,141 = Jika gaya kepemimpinan naik satu satuan, dan variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* tetap, maka Turnover Intention akan naik sebesar 0,141
- 3) 0,171 = Jika stres kerja naik satu satuan, dan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* tetap, maka Turnover Intention akan naik sebesar 0,171
- 4) -0,157 = Jika lingkungan kerja naik satu satuan, dan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* tetap, maka Turnover Intention akan naik sebesar -0,157
- 5) -0,210 = Jika kepuasan kerja naik satu satuan, dan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, dan *Work life balance* tetap, maka Turnover Intention akan naik sebesar -0,210
- 6) -0,339 = Jika *Work life balance* naik satu satuan, dan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tetap, maka Turnover Intention akan naik sebesar -0,339

Tabel 6. Hasil Pengolahan Data

pengaruh	konstanta	Koefisien regresi	Std. error	T hitung	Sig. T
X1 Y	13.080	.234	.068	2.069	.040
X2 Y	13.080	.261	.037	4.561	.000
X3 Y	13.080	.165	.073	2.168	.032
X4 Y	13.080	.176	.063	-3.346	.001
X5 Y	13.080	.288	.141	-2.407	.017

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji T dengan menggunakan uji hipotesis. Uji T merupakan uji yang dipakai untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Hasil uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- a. Diperoleh bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) dengan nilai t hitung = 2,069 > t tabel = 1,654 dan taraf signifikansi sebesar 0,040 < 0,050, hal ini berarti hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Turnover Intention **diterima**.

- b. Diperoleh bahwa variabel X2 (stres kerja) dengan nilai $t \text{ hitung} = 4,651 > t \text{ tabel} = 1,654$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention **diterima**.
- c. Diperoleh bahwa variabel X3 (lingkungan kerja) dengan nilai $t \text{ hitung} = -2,168 < t \text{ tabel} = 1,654$ dan taraf signifikansi sebesar $0,032 < 0,050$, hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention **diterima**.
- d. Diperoleh bahwa variabel X4 (kepuasan kerja) dengan nilai $t \text{ hitung} = -3,346 < t \text{ tabel} = 1,654$ dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$, hal ini berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention **diterima**.
- e. Diperoleh bahwa variabel X5 (Work life balance) dengan nilai $t \text{ hitung} = -2,407 < t \text{ tabel} = 1,654$ dan taraf signifikansi sebesar $0,017 < 0,050$, hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan Work life balance berpengaruh terhadap Turnover Intention **diterima**.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak (stimultan), jadi uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kepuasan kerja (X4), dan *Work life balance* (X5) berpengaruh dan signifikan secara serentak (simultan) terhadap *Turnover Intention* (Y). berikut adalah hasil uji F:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593,616	5	318,723	47,586	,000
	Residual	1071,662	160	6,698		
	Total	2665,277	165			

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 47,586 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F tabel diperoleh sebesar 2,27 maka dapat dirumuskan $F \text{ hitung} 47,586 > F \text{ tabel} 2,27$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dinyatakan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen **diterima**

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. *Adjusted R Squared* sebagai koefisien determinasi yang disesuaikan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh model penelitian yang telah disusun dapat menunjukkan keadaan yang sebenarnya (Suliyanto, 2011).

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,550	,867

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variabel *Turnover Intention* disebabkan oleh variabel gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance*. 43,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Ananda Purwokerto. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa hipotesis yang diajukan seluruhnya diterima. Berikut adalah hasil pembahasan pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin & Hadi (2022) dalam penelitian yang berjudul "Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi". Yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh dapat terjadi karena Pada dasarnya gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh dan dampak yang besar terhadap *Turnover Intention* di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain, sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* di rumah sakit.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Siswanto (2023) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre". Yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini stres kerja berpengaruh dapat terjadi karena Tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Pada dasarnya stres kerja juga memiliki pengaruh dan dampak yang besar terhadap *Turnover Intention* di dalam organisasi. Faktor seperti beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan

tingkat stres karyawan, pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lain.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, responden menilai bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention* namun. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yunitasari dkk (2023) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi”. Hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dapat terjadi karena sebagian karyawan sudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang jauh dari kebisingan, sarana dan prasarana penunjang yang memadai, komunikasi dengan rekan kerja yang baik, sehingga karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, responden menilai bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Deswarta dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru”. Hasil pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh dapat terjadi karena kepuasan kerja yang tidak optimal, terutama dalam aspek gaji, sistem promosi, dan dukungan pimpinan, dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dapat dijelaskan bahwa jika kepuasan kerja berkurang maka akan meningkatkan *turnover intetion* atau jika kepuasan kerja meningkat maka akan berkurang *turnover intetion*.

5. Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh, bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, responden menilai bahwa *Work life balance* dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Praditya & Irbayuni (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* di Okui Kopi”. Hasil pembahasan mengenai pengaruh *Work life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada penelitian ini *Work life balance* berpengaruh dapat terjadi karena karyawan kesulitan membagi waktu pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi atau keluarga, serta waktu pekerjaan yang sering membuat mereka kesulitan untuk meluangkan hobi atau kegiatan lainnya. Hal ini menunjukkan jika makin rendah waktu untuk kehidupan pribadi karyawan seperti melakukan kegiatan dengan keluarga atau hobi, maka semakin tinggi *Turnover Intention* dapat terjadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uji statistik dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. gaya kepemimpinan yang kurang efektif meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat mengurangi *Turnover Intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. tingkat stres yang tinggi, seperti akibat kerja beban berlebihan, dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat meningkatkan *Turnover Intention*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Faktor seperti kepuasan terhadap gaji, promosi, dan kepuasan kerja dapat mengurangi *Turnover Intention*. sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.
5. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. karyawan yang memiliki *Work life balance* baik cenderung memiliki niat untuk keluar lebih rendah, sedangkan karyawan yang memiliki *Work life balance* yang kurang dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi RSU Ananda Purwokerto

- a. Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan agar organisasi fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang baik dan mendukung, kepala ruang, dan koordinator unit perlu dilatih untuk menjadi lebih efektif dalam berinteraksi dengan karyawan, memahami kebutuhan mereka. Dengan demikian, diharapkan *Turnover Intention* dapat dikurangi, dan tercipta suasana kerja yang stabil serta produktif
- b. Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan agar organisasi mengurangi tingkat stres kerja karyawan dengan mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja, memberikan dukungan yang memadai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meminimalkan turnover intention.
- c. Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan agar organisasi meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan suasana yang nyaman, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta memperbaiki komunikasi antar karyawan. Langkah ini diharapkan dapat meminimalkan niat karyawan untuk keluar.
- d. Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan agar organisasi meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil, menawarkan peluang promosi yang jelas, adakan family gathering. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar.
- e. Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan agar organisasi mendorong karyawan mencapai *Work life balance* yang baik dengan memberikan fleksibilitas jadwal kerja, menyediakan program kesejahteraan, dan memberikan cuti fleksibel sesuai kebutuhan

kehidupan pribadi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meminimalkan niat karyawan untuk keluar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap niat untuk keluar (*Turnover Intention*) di Rumah Sakit Ananda Purwokerto. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan melengkapi data dengan berbagai variabel tambahan agar dapat memperbaharui penelitian sebelumnya. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, karena penelitian di tempat yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang bervariasi dan memperkaya temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 145-155.
- Alkarabsheh, O. H., & al, e. (2022). The relationship between leadership style and *Turnover Intention* of nurses in the public hospitals of Jordan. *Cogent Business and Management*, 1-19. doi:10.1080/23311975.2022.2064405
- Andini, N., Nelwan, O. S., Raintung, M. C., & C, T. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 932-942.
- Aryaningsih, N. N. (2018). *Ekonomi Manajerial*. Malang: Media Nusa Creative .
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and *Turnover Intention*. *International Review of Management and Marketing*, 2011.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, *Turnover Intention* and Organizational Commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 102-114.
- Burhanuddin, B., & Hadi, A. (2022). Peran Remunisasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 61-74. doi:10.34305/jikbh.v13i1.426
- Cen, C. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS, KEWIRAUSAHAAN*, 281-292.
- Chen, X. Z., & Francesco, M. A. (2000). Employee demography, organizational commitment, and *Turnover Intentions* in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 869-887. doi:10.1177/0018726700536005
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 58-63. doi:10.51903/e-bisnis.v14i2.476
- Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap *Turnover Intention*. *REVITALISASI*, 73-79. doi:10.32503/revitalisasi.v11i1.2534
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. NIKI. *Perspektif*, 78-88. doi:10.53947/perspekt.v1i1.58
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handoko, H. (2001). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hanggraeni, D. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hanif, & Siswanto. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 790-798.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayati, H., & Rizalti, K. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 195-206. doi:10.31575/jp.v5i2.353
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Husaini, U. (2010). Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqma, E., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 182-188. doi:10.37531/sejaman.v5i2.2084
- Irwan, Y., Agus, H. B., & Moh. Rizal, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 104-110. doi:10.37606/publik.v10i1.528
- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3405-3417.
- Kartini, K. (2006). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kaswan. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Khanin, D. (2013). How to Reduce *Turnover Intentions* in the Family Business. *Business Horizons*, 63-73. doi:10.1016/j.bushor.2012.09.005
- Luthans. (2010). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Manurung, T. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 145-157.
- Mcshane, S. L., & Glinow, V. M. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Praticce For The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meilinda, U., & dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Massindo Sinar Pratama TBK. Manado. *Jurnal EMBA*, 601-612.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhadi, Indahyati, & Safira. (2022). Pengaruh *Work life balance* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 77-83.
- Murtiningsih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 54-66.
- Nitisemito, A. (2009). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan. Teori dan Praktik*. Jakarta: Jakarta Indeks. doi: Edisi ke-6. ISBN: 978-1-4522-0340-9
- Nur, I. M., & Kadarisman, H. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60-68.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 121-132.
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 705-712. doi:10.29313/bcsps.v3i2.7314
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation , Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 24-39.
- Praditya, A. M., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan *Work life balance* Terhadap *Turnover Intention* Di Okui Kopi. *Economos Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27-37.
- Prawita, N. P., & Suartina, W. I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. *Cahaya Dewata di Badung*. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 104-110.
- Putra, S. G., & Rahyuda, G. A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 810-837.
- Putra, V. R., & Adiputra, G. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Mibo Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 493-500. doi:10.24912/jmk.v5i2.23420

- Putri, E. L., & Rasjid, E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, 15-23. doi:10.52644/joeb.v11i1.76
- Rafi, & dkk. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap *Turnover Intention* PT. Sumatera Inti Seluler. *Prosiding Seminar Nasional Bisnis & Akuntansi (SNEBA)*, 577-587.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rizky, & dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada Intansi Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 153-170.
- Rizky, R., Susita, D., & Handaru, W. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* Pada Instansi Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 153-170.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhayati, I., & dkk. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 11-20.
- Saefullah, E., Listiawati, & Abay, M. P. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Rasio Profitabilitas Pada PT XL Axiata, TBK Dan PT Indosat Ooredoo, TBK Periode 2011-2016 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal BanqueSyar'i*, 15-32.
- Schabracq, W., & Cooper. (2003). *The Handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.
- Sella, D., & dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Program Preceptorship Bagi Preceptor Terhadap Ekspektasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* Perawat Baru di Rumah Sakit X. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 330-340. doi:10.56338/mppki.v4i2.1501
- Setiawan, & Pauline. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 657-671.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, Z. (2019). Hubungan Antara *Work life balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 27-32. doi:10.14710/empati.2019.23570
- Solehudin, & al, e. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 1-7.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2013). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 137-146. doi:10.47709/jebma.v1i2.995

- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Susanti, & Mardika, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-10.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). *How To Choose A Leadership Pattern*. Massachusetts: Harvard Business Review.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umi, & dkk. (2023). Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 432-446. doi:10.32534/jv.v18i2.4193
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 587-595. doi:10.1002/job.616
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Widodo, E., & Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wijebandara, H. M., S, M. G., & Fernando W, R. P. (2019). Factors Affecting Employee *Turnover Intention* among Non Managerial Employees in Selected Financial Companies in. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 33-53. doi:10.4038/kjhrm.v14i1.65
- Yosua, & dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. *Productivity*, 300-310.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Jakarta Indeks.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSIS)*, 265-277. doi:10.52643/marsi.v7i3.3388