

The Effect of Work Stress and Leadership Style on Turnover Intention CV. Gulamali Tasikmalaya

Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention

Soraya¹⁾; Cece Rakhmat²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya
Email: ¹⁾ Gorisoraya2@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Februari 2023]

Revised [16 Maret 2023]

Accepted [27 Maret 2023]

KEYWORDS

Work Stress , Leadership
Style, 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 stress kerja, gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian 43 responden dari cv gulamali tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan spss versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan gaya pemimpin berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress, leadership style on turnover intention. The method used is a quantitative method with a sample of 43 respondents from cv Gulamali Tasikmalaya. The data used are primary data and secondary data. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of this study indicate that simultaneously work stress and leadership style have a significant effect on turnover intention. Partially, work stress has a significant effect on turnover intention. Partially, leadership style has no effect on turnover intention.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting dan krusial sebab sumber daya manusia sendiri merupakan suatu rancangan untuk mengatur bagaimana memanfaatkan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien agar dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Stress dapat mempengaruhi kondisi karyawan sehingga menyebabkan beberapa faktor yang mana nantinya membuat karyawan tersebut jenuh akan pekerjaan sehingga mempunyai pemikiran untuk berhenti bekerja. Faktor selanjutnya bisa dipengaruhi oleh atasan itu sendiri. Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan karena keberhasilannya dipengaruhi oleh pimpinannya sendiri yang berwenang dan memiliki kedudukan tinggi. Namun jika seorang pemimpin belum mampu memaksimalkan karyawannya maka pencapaian pemimpin tersebut belum optimal. Oleh karena itu pemimpin berpengaruh besar terhadap karyawan dan lingkungan pekerjaan yang ia pimpin.

Tabel 1. Data Turnover Intention CV. Gulamali Periode Januari - Juni 2022

Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
Januari	1	1	43
Febuari	5	2	46
Maret	3	1	48
April	3	5	46
Mei	7	5	48
Juni	5	3	50
Juli	2	1	51

Sumber: CV. Gulamali Bulan Januari-Juni 2022

Berdasarkan Tabel 1 meunjukkan *turnover intention* karyawan pada tahun 2022 terdapat peningkatan *turnover intention* pada bulan April dan Mei tahun 2022. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas perusahaan dari segi sumber daya manusia dan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja perusahaan tersebut. Pengaruh yang terjadi disebabkan oleh tingkat *stress* yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang belum maksimal. Kurangnya sanksi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang mengundurkan diri. Serta sebagian karyawan ada yang memiliki pekerjaan diluar perusahaan ini.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres kerja merupakan Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah (2010) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Turnover Intention

Menurut Mobley (2011:15) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, metode analisis deskriptif. Objek penelitian ini adalah Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan *Turnover Intention*. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan CV. Gulamali. Populasi dari penelitian ini sebanyak 43 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana diambil dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner valid atau tidaknya. Untuk mengukur valid tidak kuesioner dengan melihat r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,747	0,3008	Valid
2	0,725	0,3008	Valid
3	0,745	0,3008	Valid
4	0,843	0,3008	Valid
5	0,834	0,3008	Valid
6	0,829	0,3008	Valid
7	0,868	0,3008	Valid
8	0,891	0,3008	Valid
9	0,830	0,3008	Valid
10	0,832	0,3008	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,856	0,3008	Valid
2	0,781	0,3008	Valid
3	0,862	0,3008	Valid
4	0,802	0,3008	Valid
5	0,855	0,3008	Valid
6	0,747	0,3008	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,651	0,3008	Valid
2	0,837	0,3008	Valid
3	0,795	0,3008	Valid
4	0,902	0,3008	Valid
5	0,867	0,3008	Valid
6	0,913	0,3008	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel stres kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan *turnover intention* (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung > r tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Stres kerja (X_1)	0,783	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,802	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,803	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel stres kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan *turnover intention* (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97447492
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.082
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
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.

Artinya nilai pada *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	2.248	1.413		1.591	.119					
Stres Kerja (X1)	.538	.124	.889	4.338	.000	.896	.566	.305	.117	8.529
Gaya Kepemimpinan (X2)	-.009	.221	-.008	-.040	.972	-.846	-.006	-.005	.117	8.529

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa stres kerja ($8,529 < 10$) dan gaya kepemimpinan ($8,529 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance* stres kerja ($0,117 > 0,10$) dan gaya kepemimpinan ($0,117 > 0,10$) Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas di lihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Stres Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Turnover Intention (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Stres Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.939**	.868**	.102
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.517
		N	43	43	43	43
	Gaya Kepemimpinan (X2)	Correlation Coefficient	.939**	1.000	.815**	.079
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.617
		N	43	43	43	43
	Turnover Intention (Y)	Correlation Coefficient	.868**	.815**	1.000	.517**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	43	43	43	43
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.102	.079	.517**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.517	.617	.000	.	
	N	43	43	43	43	

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

Nilai unstandardized residual pada spearman's rho stres kerja sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,517 > 0,05 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,617 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Keseluruhan uji asumsi klasik dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda

Pengaruh Stres kerja dan Gaya kepemimpinan Secara Simultan Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel Coefficients Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.248	1.413		1.591	.119					
Stres Kerja (X1)	.538	.124	.889	4.338	.000	.896	.566	.305	.117	8.529
Gaya Kepemimpinan (X2)	-.009	.221	-.008	-.040	.972	-.846	-.006	-.005	.117	8.529

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,248 + 0,538X_1 - 0,009X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 2,248 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan, maka *turnover intention* sebesar 2,248.
- Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,538 artinya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,538 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Stres kerja maka akan menurunkan *Turnover intention* sebesar 0,538 satuan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar -0,009 artinya setiap kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan akan menaikkan *turnover intention* sebesar -0,009 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan gaya kepemimpinan akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,009.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.896 ^a	.803	.793	2.02323	.803	81.450	2	40	.000	2.201

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Stres kerja dan Gaya kepemimpinan dengan *Turnover intention* sebesar 0,896. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi stres kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* memiliki nilai positif artinya stres kerja meningkat maka dapat meningkatkan *Turnover intention* karyawan dan gaya kepemimpinan meningkat maka dapat menurunkan *Turnover intention*. Sebaliknya, apabila Stres kerja menurun maka dapat menurunkan *Turnover intention* karyawan dan Gaya kepemimpinan menurun maka dapat meningkatkan *Turnover intention* karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,803 atau 80,3% artinya besarnya pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan sebesar 80,3% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 19,7% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812.602	2	406.301	895.901	.000 ^b
	Residual	18.140	40	.454		
	Total	830.743	42			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

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

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara bersama-sama stres kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan secara bersama-sama meningkatkan stres kerja karyawan maka dapat meningkatkan *Turnover intention* karyawan dan gaya kepemimpinan meningkat maka dapat menurunkan *Turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Erwin Rasjid (2020) bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Harapan Solusi Utama.

Pengaruh Stres kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel Coefficients Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Stres Kerja Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	2.248	1.413		1.591	.119					
	Stres Kerja (X1)	.538	.124	.889	4.338	.000	.896	.566	.305	.117	8.529
	Gaya Kepemimpinan (X2)	-.009	.221	-.008	-.040	.972	-.846	-.006	-.005	.117	8.529

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi antara stres kerja dengan *turnover intention* sebesar 0,566 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa stres kerja akan meningkatkan *turnover intention*. Maka besar pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* secara parsial adalah sebesar 32% [$Kd = (0,566)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Stres kerja secara parsial terhadap *Turnover intention* dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Stres kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Erwin Rasjid (2021) bahwa secara parsial stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Solusi Utama. Menurut Robbins dan Judge (2017) bahwa stres kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.248	1.413		1.591	.119					
Stres Kerja (X1)	.538	.124	.889	4.338	.000	.896	.566	.305	.117	8.529
Gaya Kepemimpinan (X2)	-.009	.221	-.008	-.040	.972	-.846	-.006	-.005	.117	8.529

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya kepemimpinan dengan *Turnover intention* sebesar -0,006 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan akan menurunkan *turnover intention*. Maka besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* secara parsial adalah sebesar 0,0036% [$Kd = (-0,006)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap *Turnover intention* mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,972 > sig. 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_a ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Artinya secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan maka tidak akan menurunkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Erwin Rasjid (2021) bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Harapan Solusi Utama. Menurut Miftah (2010) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan CV. Gulamali memiliki kriteria rendah terutama pada indikator struktur organisasi. Gaya kepemimpinan CV. Gulamali memiliki kriteria baik. Artinya gaya kepemimpinan menurut karyawan CV. Gulamali sudah baik terutama pada indikator kemampuan komunikasi. *Turnover intention* pada Karyawan CV. Gulamali sebesar 1012 memiliki kriteria rendah terutama pada indikator *desire to look for better job*. Artinya karyawan tidak akan meninggalkan tempat kerja meskipun mendapatkan gaji lebih besar

2. Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*
4. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pihak CV. Gulamali perlu memperhatikan stres kerja karyawan dalam penyelesaian masalah dengan para karyawan lainnya.
2. Para pemimpin CV. Gulamali sebaiknya menghargai dan memuji karyawan yang bekerja dengan baik serta lebih bersabar dengan bawahannya.
3. Pihak CV. Gulamali harus lebih memperhatikan fasilitas untuk para karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, KS. 2012. Kesehatan Mental. Semarang: UPT Undip
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Lisa, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182
- Miftah, T. (2010). Prilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100–107
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). *How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. International Review of Business Research Papers*, 4(5): 109-118.
- Umam, Khaerul. (2012). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rahardjo, W. 2013. Kontribusi *Hardiness dan Self Efficacy* terhadap *Stress Kerja* (Studi pada Perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Jurnal Psikologi*, Hal 47-57.
- Handoko, Hani. 2013. Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Sondang P. siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo..