

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari

Revo Adrian Muhaling¹, Abd. Aziz Muthalib², Muh. Nur³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: revo.bravo999@gmail.com	No. Telp: 085396470234	
Submitted: 14 Oktober 2023	Accepted: 23 Oktober 2023	Published: 24 Oktober 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari yang berjumlah 98 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. (4) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari.

Kata kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Stress Kerja Dan *Turnover intention* Karyawan

Pendahuluan

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap organisasi dan perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Dari berbagai sumber daya yang tersedia, satu-satunya yang menjadi fondasi atau asset untuk menunjukkan keunggulan kompetitif yang sangat potensial adalah sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya, seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi, kepuasan, komitmen dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarannya,seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk membantu manajer-manajer lini perusahaan untuk mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satupun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana



karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan

Turnover dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. *Voluntary turnover* disebabkan oleh 2 faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau tempat kerja lain yang lebih menarik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins dan Judge: 2015).

Salah satu yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan keakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Gary Yukl (2014:18) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Menurut Undang-Undang Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap *turnover* karyawan adalah stress kerja. Menurut Luthans (2006:441) *stres* didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Siagian (2008:300) menyatakan bahwa *stres* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stres* yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan

lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011:179) *stres* yang sering dikeluhkan merupakan suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Lebih lanjut Mangkunegara (2011) mendefinisikan *stres* kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Stres* kerja ini tampak dari *Simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan fenomena empirik, diketahui bahwa *turn over* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari masih sangat banyak terjadi. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan persentase *turnover* karyawan pada tahun 2018-2022, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Tahun 2018-2022

Keterangan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan Awal	120	118	114	111	106
Karyawan Yang Keluar	5	10	7	14	10
Karyawan Yang Masuk	3	6	4	9	6
Jumlah Karyawan Akhir	118	114	111	106	102
<i>Turnover Rate</i> (%)	4,20	8,62	6,22	12,90	9,61
Rata-Rata <i>Turnover</i> (%)	8,31				

Sumber: Bank Sultra Cabang Utama Kendari Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 rata-rata *turnover* di Bank Sultra Cabang Utama Kendari adalah sebesar 8,31%. Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan tidak dapat di tolerir. Namun, ada pendapat yang mengatakan bahwa rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 5% atau lebih dalam 1 tahun. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Edward Rosemand (2017) bahwa jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 5%, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dikatakan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover* yang terjadi di Bank Sultra Cabang Utama Kendari sudah termasuk kedalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat karyawan keluar sudah melebihi 5%, yaitu 8,31%.

Penulis juga melakukan wawancara dengan bagian personalia di Bank Sultra Cabang Utama Kendari yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan mengenai kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja. Rata-rata karyawan mengeluh mengenai pimpinan yang belum bisa membimbing karyawan dengan baik dalam bekerja, sehingga terkadang karyawan merasa bingung dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. Kemudian, karyawan juga mengeluhkan mengenai pimpinannya yang kurang melakukan sosialisasi visinya kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui secara jelas apa tujuan dan keuntungannya bagi perusahaan ketika pimpinan memerintahkan suatu pekerjaan kepada karyawan. Selain itu, karyawan juga mengeluhkan mengenai hubungan pimpinan dan karyawan yang kurang baik. Keadaan ini yang membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga hal tersebut menimbulkan pikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian Samad et al. (2021) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berhubungan negatif signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Menurut penelitian ini, dengan diterapkannya kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan tersebut maka keinginan karyawan untuk keluar dan kemudian meninggalkan pekerjaannya semakin berkurang secara signifikan. Sedangkan, penelitian Manoppo (2020) menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang lebih tinggi maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan akan tetapi tidak signifikan. Sementara itu dalam penelitian Hidayat et al. (2021) menunjukkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian Udriyah (2018), yang membuktikan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif secara signifikan pada *turnover intention*. Penelitian Zaki (2016), juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana setiap peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan tingkat *turnover intention* terbuka lebar.

Pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui adanya perbedaan hasil penelitian pada hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention*. Pada penelitian Gunawan (2017), Basri (2017), Hakim (2018), Askiyanto (2018), menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Namun pada penelitian Kurniawati (2018), menemukan hasil sebaliknya, dimana stress kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Berdasarkan fenomena dan temuan empirik diatas hal, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: "Analisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Microsoft Excel, software SPSS dan Smart PLS.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari, sedangkan obyek penelitian ini adalah kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, dan *turnover intention* karyawan Bank Sultra Cabang Utama Kendari.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Taraf $\alpha = 0,05$

Item Indikator	Nilai r	Status	Item Indikator	Nilai r	Status
X _{1.1.1}	,906**	Valid	X _{2.4.2}	,951**	Valid
X _{1.1.2}	,879**	Valid	X _{2.5.1}	,879**	Valid
X _{1.2.1}	,879**	Valid	X _{2.5.2}	,949**	Valid
X _{1.2.2}	,935**	Valid	X _{3.1.1}	,940**	Valid
X _{1.3.1}	,904**	Valid	X _{3.1.2}	,943**	Valid
X _{1.3.2}	,911**	Valid	X _{3.2.1}	,968**	Valid

X _{1.4.1}	,901**	Valid	X _{3.2.2}	,925**	Valid
X _{1.4.2}	,914**	Valid	X _{3.3.1}	,950**	Valid
X _{1.5.1}	,916**	Valid	X _{3.3.2}	,933**	Valid
X _{1.5.2}	,918**	Valid	X _{3.4.1}	,954**	Valid
X _{2.1.1}	,940**	Valid	X _{3.4.2}	,942**	Valid
X _{2.1.2}	,875**	Valid	Y _{1.1.1}	,924**	Valid
X _{2.2.1}	,948**	Valid	Y _{1.1.2}	,946**	Valid
X _{2.2.2}	,872**	Valid	Y _{1.2.1}	,937**	Valid
X _{2.3.1}	,896**	Valid	Y _{1.2.2}	,926**	Valid
X _{2.3.2}	,932**	Valid	Y _{1.3.1}	,923**	Valid
X _{2.4.1}	,893**	Valid	Y _{1.3.2}	,946**	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan koefisien validitas lebih dari 0,30 ($r > 0,30$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,792	Reliabel
Beban Kerja	0,792	Reliabel
Stress Kerja	0,804	Reliabel
Turnover Karyawan	0,819	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3. tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,60. Karena itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4627,404	3	1542,468	683,418	,000 ^b
1 Residual	212,157	94	2,257		
Total	4839,561	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 4. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja secara simultan (bersama)

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,553	,615		2,526	,013
1 X1	,317	,039	,495	8,047	,000
X2	,126	,034	,188	3,773	,000
X3	,245	,035	,333	6,945	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 1,553 + 0,317 X_1 + 0,126 X_2 + 0,245 X_3$$

Dimana : Y = *Turnover intention* karyawan $\alpha = 1,553$

X₁ = Kepemimpinan $\beta_1 = 0,317$

X₂ = Beban Kerja $\beta_2 = 0,126$

X₃ = Stress Kerja $\beta_3 = 0,245$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. *Turnover intention* karyawan sebesar 1,553 sebelum dipengaruhi oleh kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,317, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (beban kerja dan stress kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X2) sebesar 0,126, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan dan stress kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel stress kerja (X3) sebesar 0,245, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan dan beban kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,955	1,50233

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 6. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R² (R-Square) sebesar 0,956 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel ke kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari adalah 95,6% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,4%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,978 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebesar 0,978. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari.
- 3.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya tidak dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya tidak dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya :

Kesimpulan

1. Kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi tekanan kepemimpinan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari.
4. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi stress kerja akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari
5. Kepuasan Kerja berpengaruh dominan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mengandung makna bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. sebaliknya jika terjadi penurunan Kepuasan Kerja, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

REFERENSI

- A. Dale, Timpe. 1999. Seri Manajemen Sumber Daya. Yogyakarta: Gramedia.
- A.S. Moenir. 1999. Manajemen Pelavanoan Oman di Indonesia. Jakarta: Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito. 1991. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta
- As'ad, M, 2003, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta: Liberty
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
-, 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
-, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,.
- Bambang Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Bedjo Siswanto, 1997, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung.

- Chandra dan Priyono, 2016, *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance (Studies in the School of SMPN 10 Surabaya)*.
- Chandrasekar, 2011. *Workplace environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.1(1).
- Cummings, William K. 1984. *Pendidikan dan Kualitas Manusia Di Jepang*. Diterjemahkan Oleh Amin Soedoro. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Damayanti, A.Puji, Susilaningih dan Sri Sumaryati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jupe UNS Vol.2 No.1*. Hal:155-168.
- Dessler, Garry, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2., Phenhallindo, Jakarta.
-, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1., Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, Diponegoro* *Journal Of Management*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welvare, Performance And Productivity University of Ibadan*. *Journal of management*. Volume 12, No. 1, pp. 141-149.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2. No. 2. 2011. Hal. 118 – 129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
-, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P, Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
-, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
-, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryawan, Ahmad. 2009. *Hakikat Kesetaraan Gender*. [http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan dan eadilan-gender.pdf](http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikatkesetaraan%20dan%20eadilan-gender.pdf) diakses 01 Oktober 2014.
- Husein Umar, 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.
- Indra, Kurniawan dan Aprih Santoso. 2012. "Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Semarang". Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Intanghina. 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (serial online), 28 April. Availabel from: URL: [http://intaqngghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan -dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja -karyawan](http://intaqngghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan).

- Ishak, Arep, dan Tanjung, Henri, 2003, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. Jaya. Anoraga, Pandji, 2005 *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jaya, Komara, 2005, *Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sas Productions Desa Kerobokan Badung*.
- M. Natsir. 2003. *Metode Penelitian Bandung* : Universitas Padjadjaran Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 1987. *Pengembangan Manajemen*. Bandung: Angkasa Persada. Pres.
- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung*. *Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma*. <http://www.librarygunadarma.com>. Diunduh tgl 26 Agustus 2011.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sari, Ragil Permana, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Raharja*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, *Psikologi Lingkungan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Siagian, S. P.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto John, 1997, *Manajemen Modal Kerja*, BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
-, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
-, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta Bandung.
- Supranto, J. 1997. *Statistika :Teori dan Aplikasi*. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
-, 2001. *Statistika :Teori dan Aplikasi*. Jilid 2, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
-, 2005. *Ekonometrika*.Bogor: Ghalia Indonesia
- Surono.1997. *Mengukur keberhasilan suatu perpustakaan*. *Jurnal media pustaka*. Vol. IV. No. 4. Desember. hlm. 19.
- Sutiadi, 2003, *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta.
- Umam, khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yunanda, Mega Arum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ((Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*.

- Zubir Syahputra et. al., 2012. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai DPKKA Provinsi Aceh. ISSN 2302-0199. Jurnal Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999. tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme