



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Antarannya pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo

Handayani Puspita Mayang Sari¹, Lamidi², Riska Fii Ahsani³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: handayanipuspitaa109@gmail.com

Diterima: 23-03-2026 | Disetujui: 03-04-2026 | Diterbitkan: 05-04-2026

ABSTRACT

This study was conducted at the Solo Main Branch Office (KCU) of PT Pos Indonesia (Persero), located at Jl. Jend. Sudirman No. 8, Surakarta. This institution plays a strategic role as a Technical Implementation Unit (UPT) and a Postal Management Centre (SPP). The objective of this study is to analyse the influence of leadership style, job satisfaction, and work-related stress on turnover intention among employees in the delivery division. Using a survey method, this study integrates qualitative and quantitative data sourced from both primary and secondary data. Given the limited sample size of 30 employees, the researcher applied a non-probability sampling technique using a saturation sampling or census approach. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review, and were subsequently analysed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The research findings reveal that leadership style and work-related stress have a significant partial influence on the turnover intention of employees in the delivery department at PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo. However, the job satisfaction variable was found to have no significant influence on the turnover intention of these employees. Based on the F-test results, a calculated F-value of 15.060 was obtained with a significance level of 0.000, indicating a simultaneous influence of the independent variables. Furthermore, the adjusted R² value of 0.593 indicates that leadership style, job satisfaction, and work-related stress account for 59.3% of the variation in turnover intention, whilst the remaining portion is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Leadership; Job satisfaction; Job stress; Turnover intention

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Solo yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Surakarta. Instansi tersebut berperan strategis sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Sentral Pengelolaan Pos (SPP). Adapun tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan divisi antarannya. Menggunakan metode survei, penelitian ini mengintegrasikan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer maupun sekunder. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, yakni 30 karyawan, peneliti menerapkan teknik non-probability sampling melalui pendekatan sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, serta studi pustaka, yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antarannya di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo. Namun, variabel kepuasan kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensitas perpindahan karyawan tersebut. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,060

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh simultan dari variabel independen. Selain itu, nilai adjusted R² sebesar 0,593 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 59,3% terhadap variasi turnover intention, sementara porsi selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Katakunci: Gaya kepemimpinan; Kepuasan kerja; Stres kerja; Turnover intention

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sari, H. P. M., Lamidi, L., & Fii Ahsani, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(2), 3407-3420. <https://doi.org/10.63822/r861ah25>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses strategis organisasi dalam mengelola modal manusia untuk mencapai produktivitas optimal dan tujuan korporasi secara maksimal. Pada era milenial yang dinamis, instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan adaptif. Oleh karena itu, implementasi gaya kepemimpinan yang efektif menjadi krusial dalam menciptakan kepuasan kerja, memitigasi stres kerja, serta meminimalisasi risiko intensitas pindah kerja (*turnover intention*) karyawan di dalam perusahaan.

Turnover intention merupakan keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Rahmawati dan Wahyuningsih (2018) mengemukakan bahwa adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena dipicunya niat dan keinginan yang kuat ketidakpuasan dengan pekerjaannya dalam perusahaan serta karyawan sudah tidak loyalitas dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2016:212) “*turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan dengan menunjukkan berbagai alasan dan mereka pindah kerja ke perusahaan baru bertujuan untuk mendapatkan suatu tantangan yang baru”. Faktor *turnover intention* menurut Putranti (2022:10) digolongkan menjadi tiga yaitu individu (kepuasan kerja, stress kerja, keluarga, harapan), kelompok (konflik, pemimpin, peluang, rekan kerja), perusahaan (pelatihan, gaji, jenis pekerjaan). Selain itu menurut Octaviani (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan stress kerja merupakan faktor *turnover intention*.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Surakarta. Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian, teridentifikasi sejumlah permasalahan terkait manajemen internal. Fenomena yang ditemukan menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan otoriter, di mana pengambilan keputusan didominasi oleh pimpinan tanpa melibatkan aspirasi karyawan. Kondisi tersebut diperparah oleh kurangnya ketegasan kepemimpinan yang berdampak pada rendahnya efektivitas karyawan dalam mengelola beban kerja. Selain itu, ketidaksesuaian antara deskripsi tugas dengan implementasi pekerjaan di lapangan turut menjadi faktor yang mendegradasi kepuasan kerja. Permasalahan ini kian kompleks dengan adanya kendala dalam koordinasi antar-rekan kerja yang menghambat kolaborasi dalam penyelesaian tugas organisasi.

Banyak faktor yang menjadikan karyawan memilih keluar dari perusahaan. Salah satu penyebab *turnover intention* yang ada di perusahaan yaitu adanya gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2019:170) “gaya kepemimpinann adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk memberikan dorongan kerja serta produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Thoha (2017:49) “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain”. Seorang pemimpin harus memiliki sikap yang tegas dan adil terhadap bawahannya. Pemimpin yang tegas juga harus adil terhadap bawahannya dengan tidak membedakan status sosialnya maupun tingkat jabatan yang di terimanya. Kemampuan berkomunikasi juga diperlukan dalam memimpin bawahannya. Pemimpin yang mudah di ajak berkomunikasi ataupun mudah di untuk dihubungi dalam melakukan pekerjaan dapat mempermudah jalannya pekerjaan yang sedang berlangsung. Pemimpin harus dapat menerapkan strategi yang baik untuk dapat mengarahkan ataupun mengelola bawahannya sehingga *turnover intention* dapat

dihindari. Menurut penelitian Octaviani (2019) dan Aji dan Marynta (2020) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian menurut Kristianto dan Khasanah (2021) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi turnover intention.

Kepuasan kerja merupakan determinan penting lainnya yang memengaruhi intensitas perpindahan karyawan (turnover intention). Hasibuan (2019:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai refleksi sikap emosional yang positif serta kecintaan individu terhadap profesinya. Di tengah persaingan industri yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk mempertahankan kinerja unggul demi menjaga keberlangsungan organisasi. Hal ini menuntut karyawan untuk senantiasa bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Kapabilitas karyawan dalam mengatasi tantangan tersebut sangat bergantung pada sejauh mana mereka memiliki persepsi positif terhadap tugas-tugas yang diemban. Upaya peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi krusial bagi perusahaan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan sekaligus meminimalisasi angka turnover. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dan memiliki retensi yang kuat terhadap perusahaan. Secara empiris, pengaruh variabel ini menunjukkan hasil yang beragam. Studi yang dilakukan oleh Rahmawati dan Nurwanti (2022), Parashakti dan Apriani (2020), serta Andriani (2020) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, penelitian Luddin dan Laily (2018) justru menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Secara teoretis, hubungan ini bersifat negatif; yakni, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk melakukan turnover intention akan semakin menurun.

Di samping variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, stres kerja juga merupakan faktor determinan yang memengaruhi turnover intention. Merujuk pada Hasibuan (2017:204), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mampu memengaruhi aspek emosional, proses kognitif, serta kondisi umum individu. Dalam lingkungan organisasi, setiap karyawan menghadapi beban kerja dan metode penyelesaian tugas yang berbeda-beda. Tekanan tugas yang melampaui kapasitas fungsional karyawan berpotensi memicu timbulnya stres, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja. Penurunan kinerja akibat tekanan mental ini memperbesar peluang karyawan untuk melakukan turnover intention. Secara empiris, hubungan antara kedua variabel ini telah banyak dikaji. Penelitian oleh Fedorani, Sugiyanta, dan Inayah (2022), Tiarasari, Sutrisna, dan Lestari (2023), serta Prasetya, Satyaputri, dan Puspa (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap intensitas pindah kerja. Namun, temuan yang kontradiktif dikemukakan oleh Heruwanto, Haripiana, dan Rasipan (2019), yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak stres kerja terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dipengaruhi oleh konteks lingkungan kerja yang spesifik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain studi survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan

PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui instrumen penelitian. Populasi dalam kajian ini mencakup 30 karyawan divisi antaran. Merujuk pada teori Arikunto (2019), mengingat jumlah subjek yang kurang dari 100, peneliti menetapkan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 30 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk menjamin keakuratan hasil, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta memenuhi kriteria uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel secara komprehensif. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan, serta didukung oleh analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada turnover intention karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,001	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,038	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel IV, seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X1.1 hingga X1.6) menunjukkan nilai signifikansi (p -value) di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan memenuhi kriteria untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel V di atas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel VI di atas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel stres kerja adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel VII di atas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) < 0,05 maka semua item kuesioner variabel turnover intention adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,673	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,857	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,816	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel VIII hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1),

kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3) dan turnover intention (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0,997	>0,10	1,003	<10
Kepuasan Kerja	0,984	>0,10	1,016	<10
Stres Kerja	0,981	>0,10	1,019	<10

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel IX hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa regresi tersebut lolos uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,997; kepuasan kerja (X2) = 0,984 dan stres kerja (X3) = 0,981 > 0,10 dan nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) = 1,003; kepuasan kerja (X2) = 1,016 dan stres kerja (X3) = 1,019 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Test Value^a</i>	0,07891
<i>Cases < Test Value</i>	15
<i>Cases >= Test Value</i>	15
<i>Total Cases</i>	30
<i>Number of Runs</i>	13
<i>Z</i>	-0,929
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,353

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel X hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 0,353, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (<i>Constant</i>)	6,588	3,750		1,757	0,091
Gaya Kepemimpinan	-0,017	0,099	-0,031	-0,169	0,867
Kepuasan Kerja	-0,050	0,066	-0,139	-0,752	0,459

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo

(Sari, et al.)

Stres Kerja	-0,145	0,078	-0,342	-1,849	0,076
-------------	--------	-------	--------	--------	-------

a. Dependent Variable: ABSRES_1

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel XI hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa p-value (signifikansi) variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,867; kepuasan kerja (X2) = 0,459 dan stres kerja (X3) = 0,076 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.92388760
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,153
	<i>Positive</i>	0,126
	<i>Negative</i>	-0,153
<i>Test Statistic</i>		0,153
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel XII hasil pengujian normalitas diperoleh p-value = 0,069 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Pembahasan Analisis Data

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	-8,290	5,492		-1,509	0,143
Gaya kepemimpinan	0,869	0,145	0,711	5,987	0,000
Kepuasan kerja	0,095	0,097	0,117	0,976	0,338
Stres kerja	0,381	0,115	0,397	3,318	0,003

a. Dependent Variable: Turnover Intention

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:
 $Y = -8,290 + 0,869X_1 + 0,095X_2 + 0,381X_3$ Interpretasi dari model persamaan di atas adalah sebagai berikut: Konstanta (a): Nilai konstanta sebesar -8,290 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan stres kerja (X3) diasumsikan konstan atau bernilai nol, maka variabel turnover intention (Y) akan bernilai negatif sebesar 8,290. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (b1): Nilai koefisien sebesar 0,869 menunjukkan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan dengan turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan atau perbaikan pada variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan turnover intention sebesar 0,869, dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat tetap. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b2): Nilai koefisien sebesar 0,095 menunjukkan pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention. Secara teoretis, jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka turnover intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,095, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien Regresi Stres Kerja (b3): Nilai koefisien sebesar 0,381 menunjukkan pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention. Hal ini berarti peningkatan pada stres kerja akan memicu kenaikan intensitas pindah kerja sebesar 0,381, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berada dalam kondisi konstan.

Tabel 11. Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-8,290	5,492		-1,509	0,143
Gaya kepemimpinan	0,869	0,145	0,711	5,987	0,000
Kepuasan kerja	0,095	0,097	0,117	0,976	0,338
Stres kerja	0,381	0,115	0,397	3,318	0,003

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan terbukti kebenarannya. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda dengan perolehan nilai p-value sebesar 0,338. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,338 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang berarti hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini tidak terbukti.

Sementara itu, stres kerja teridentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh signifikan terhadap intensitas pindah kerja karyawan pada instansi tersebut. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,003, yang berada di bawah standar signifikansi 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan terbukti secara empiris. Secara keseluruhan, hasil uji parsial ini mengindikasikan bahwa

gaya kepemimpinan dan stres kerja merupakan determinan utama yang memengaruhi keputusan karyawan divisi antaran untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan tingkat kepuasan kerja tidak menjadi faktor penentu yang signifikan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 12. Uji F ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	186,528	3	62,176	15,060	0,000 ^b
1 Residual	107,339	26	4,128		
Total	293,867	29			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 15,060 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3)) terhadap variabel terikat (turnover intention (Y)).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,797 ^a	0,635	0,593	2,032

(Sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) untuk model ini adalah sebesar 0,593, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3)) terhadap variabel terikat (turnover intention (Y)) sebesar 59,3%. Sisanya ($100\% - 59,3\%$) = 40,7% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya: motivasi kerja, disiplin kerja, promosi dan beban kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention diperoleh nilai p-value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan menjadikan seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah di tentukan. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang penting serta memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan bersama”. Gaya kepemimpinan merupakan cara atasan untuk mempengaruhi pola pikir karyawan dalam bekerja untuk bekerja lebih giat dan bekerja

lebih nyaman sehingga turnover intention karyawan dapat dihindari. Ketika seorang pemimpin perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, hal ini akan menjadikan karyawan nyaman sehingga mengurangi terjadinya niatan untuk melakukan turnover intention (Afandi, 2018: 104). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Prasetya, Satyaputri, dan Puspa (2022); Aji dan Marynta (2020); dan Octaviani (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Implikasi pada penelitian agar variabel gaya kepemimpinan tidak meningkatkan turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo, maka pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo sebaiknya semakin meningkatkan tanggung jawab yaitu pemimpin PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo sebaiknya semakin mampu bertanggung jawab atas tugasnya dalam mengendalikan instansi yang dipimpinnya. Pimpinan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo sebaiknya selalu memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan cara pemimpin PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo selalu mampu mengendalikan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention nilai p -value (signifikansi) = $0,338 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas”. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dari diri karyawan atas hasil kerja yang diselesaikannya. Dampak dari kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan berpengaruh pada tingkat turnover intention menjadi lebih rendah. Karyawan yang memiliki rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan akan merasa loyal untuk sebuah perusahaan, sehingga akan mengurasa rasa untuk melakukan turnover intention (Robbins, 2017:118). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mawadati dan Saputra (2020); Parashakti dan Apriani (2020) dan Luddin (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.

Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention nilai p -value (signifikansi) = $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan bahwa tekanan dalam pekerjaan sering kali membuat karyawan mempunyai beban kerja yang berat yang biasanya disebut stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik, lingkungan serta situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak dapat terkontrol”. Stres kerja terjadi karena adanya tekanan yang menimpa jasmani dan rohani seseorang karena adanya desakan dari diri maupun lingkup sekitarnya. Apabila stress kerja pada karyawan tinggi maka

tingkat turnover intention pada karyawan juga tinggi. Sehingga diperlukan pengendalian akan stress kerja, supaya karyawan terhindar dari adanya niat dalam melakukan turnover intention (Nusran, 2019:72). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mawadati dan Saputra (2020), Choi dan Kim (2020), Suong (2020), Fedorani, Sugianta, dan Inayah (2022) dan Tiarasari, Sutrisna dan Lestari (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Implikasi pada penelitian agar variabel stres kerja tidak meningkatkan turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo maka bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo sebaiknya semakin menurunkan tuntutan tugas sehingga karyawan semakin dapat menyelesaikan pekerjaan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo secara tepat waktu. Karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo hendaknya selalu memperhatikan tuntutan peran sehingga karyawan bekerja selalu sesuai dengan peran yang ditetapkan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.
2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan bagian antaran pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Solo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing. Riau
- Aji, Y. W. P dan Marynta, P. P. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention". Eprints Universitas Putra Bangsa. Hal. 1-5.
- Andriani, R. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada". Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 4, No. 1, hal. 34-39.
- Anonim. 2019. Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2017. Hubungan Industrial: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Erlangga. Jakarta.
- Bukit, Benjamin., Tasman, M., dan Abdul, R. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing. Yogyakarta.

- Choi dan Kim. 2020. "Effects of Nursing Organizational Culture and Job Stress on Korean Infection Control Nurses' Turnover Intention". *American Journal of Infection Control*. Vol 48, hal. 1404-1406.
- Fedorani, N. Sugiyanta. Inayah. 2022. "Influence of Job Insecurity and Job Stress Toward Employee Turnover Intention Performance at PT Samudera Perdana Selaras Semarang". *Jurnal JOBS*. Vol. 8, No. 2, hal. 137-148.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kristianto, T. dan Khasanah, N. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 3, hal. 558 – 572.
- Luddin, M. J. dan Laily. N. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Turnover Intention pada PT Pandu Logistics Surabaya". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 7, No. 11, hal. 1-16
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Mawadati dan Saputra. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan". *Forum Ekonomi*. Vol. 22, No. 1, hal. 18 – 26.
- Muslim, M. 2021. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta". *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.24, No. 3, hal. 462-472.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka. Makasar
- Octaviani, I. S. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pt Permata Logistics Service". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 7, No. 2, Desember, hal. 1 - 9.
- Parashakti, R. D. dan Apriani, Firda. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Daya Eka Samudra Jakarta". *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. Vol.1, No.1, hal 53-70.
- Prasetya, D. A., Devimiranda Satyaputri, dan Tiara Puspa. 2022. "Pengaruh Transformational Leadership, Work Stress Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Multiguna International Persada". *Jurnal Ekonomi Trisakti*. Vol. 2, No. 2, hal. 677-690.
- Purnomo dan Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Putra, A. I. D., Lie, V., dan Alvani, S. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover Intention di PT Benua Penta Global Medan". *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Univeritas Muhammadiyah Jember*. Vol.16, No. 1, hal.174-187.
- Putranti, H. R. D. 2022. *Turnover Intention*. Eureka Mediia Aksara. Jawa Tengah.
- Rahmawati, L. dan Nurwanti. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention". *E-Jurnal Manajemen TSM*. Vol. 2, No. 2, hal. 147-156.
- Rahmawati, Mila dan Susanti Wahyuningsih. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja, dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan". *Jurnal Bingkai Ekonomi*. Vol. 3, No. 1, hal. 22-30.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. In media. Bogor.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi enam belas. Salemba Empat. Jakarta.

- Siagian, P. Sondang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi satu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lisan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lisan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiharti dan Sari. 2018. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention”. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya. Vol.1, hal. 120-125.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suong. 2020. “Implementasi of Job Stress and Dissatisfaction on Turnover Intention. A Critical Analysis of Logistics Industry-Evidence Form Vietnam”. Internasional Jurnal Of Economics and Business Administration. Vol.8, No. 4. P.914-929.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Tiarasari, M., Sutrisna, A., dan Lestari, S. P. 2023. “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Hub. Sukaraja”. Jurnal Ilmiah Multidisiplin. Vol.2, No.7, hal. 3063-3073.
- Thoha, Miftah. 2017. Analisis Pembinaan Organisasi. Rajawaligrafindo Persada. Depok.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali. Jakarta