

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI CAFÉ EATBOSS BANDUNG

Dahlan Ramdhani, Universitas Nasional Pasim
dahlanpark@gmail.com

Indah Lestari Febrianti, Universitas Nasional Pasim
indahlf557@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan café Eatboss Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di café Eatboss Bandung. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini yang unit analisisnya adalah individu yaitu karyawan café Eatboss Bandung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, selain itu juga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dihitung dengan rumus *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas dihitung dengan teknik *Cronbach Alpha*. Perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* sebesar 28,4%. Pengaruh antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 27%. Pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan variabel stress kerja terhadap variabel *turnover intention*. Implikasi dari penelitian ini bahwa perusahaan Eatboss Bandung dapat melakukan berbagai perbaikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan mengurangi stress kerja terhadap karyawannya agar bisa mengurangi angka *turnover* dalam perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This research was conducted on employees of Cafe Eatboss Bandung. The purpose of this study was to determine how big the contribution of the influence of leadership style and work stress on employee turnover intention at Cafe Eatboss Bandung. The research method that will be used in this research is quantitative method. In this study, the unit of analysis is the individual, namely the employees of Cafe Eatboss Bandung. The sample in this study were 87 respondents. Sampling using nonprobability sampling technique with saturated sampling technique. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The method of analysis used multiple regression analysis, in addition to testing the validity and reliability of the research instrument. The validity test was calculated using the Product Moment formula, while the reliability test was calculated using the Cronbach Alpha technique. Calculation using IBM SPSS Statistics version 25. The results of this study indicate the influence of Leadership Style on Turnover Intention of 28,4%. The effect of work stress on turnover intention is 27%. The simultaneous influence of Leadership Style and Work Stress on Turnover Intention is 55,4% and the remaining 44,6% is influenced by variables not included in this study. Based on the results of the study, it shows that there is a simultaneous influence on the leadership style variable and the work stress variable on the turnover intention variable. The implication of this research is that the Eatboss Bandung company can make various improvements in implementing leadership styles and reducing work stress for its employees in order to reduce turnover rates within the company

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Usaha coffee shop kini sedang berkembang pesat di kota-kota besar di Indonesia, salah satunya di kota Bandung. Perkembangan usaha yang pesat ini menuntut perusahaan untuk bekerja lebih keras lagi dalam menghadapi para pesaingnya. Salah satu bentuk usaha untuk dapat terus bertahan dalam dunia usaha yang penuh dengan ketidakpastian dan persaingan yang tinggi ini, maka harus ada strategi tepat yang harus diambil oleh perusahaan. Manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola lebih baik faktor sumber daya manusia agar dapat mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) tetap merupakan faktor penentu keberhasilan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu usaha. Tanpa mengabaikan faktor penting lainnya, faktor Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan baik tenaga atau pikiran dalam mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan berjalannya suatu perusahaan.

Salah satu permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sering terjadi di sebuah perusahaan adalah pengunduran diri karyawan. Masalah ini harus mendapatkan perhatian yang sangat serius karena dapat menimbulkan efek negatif pada keberlangsungan berjalannya perusahaan. Keberadaan SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut akan membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai SDM. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan terbaiknya agar operasional perusahaan berjalan dengan lancar, namun kenyataannya banyak sekali perusahaan yang masih banyak menghadapi tingginya karyawan yang keluar dan memutuskan untuk bekerja di perusahaan lain.

Tingginya *turnover* karyawan menjadi tantangan besar untuk perusahaan. Akibat tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan berbagai potensi kerugian mulai dari biaya perekrutan, pelatihan dan tingkat kinerja yang harus dikorbankan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan. Dalam menekan tingginya intensitas *turnover* pada karyawan, terdapat beberapa cara yang telah dilakukan oleh perusahaan yaitu, mulai dari memberikan benefit lebih seperti memberikan sikap transparansi dan penghormatan, serta memberikan rasa nyaman kepada karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa betah dengan pekerjaan yang memiliki suasana kantor kondusif dan mendukung produktivitas mereka. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya niat karyawan untuk mengundurkan diri adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan (Ennis, Gong, & Okpozo, 2016) Gaya kepemimpinan dan stress kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *turnover intention* karyawan.

Pemimpin yang cenderung tidak memotivasi bawahannya namun memberi beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress kerja sehingga hal ini sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dan meningkatkan *turnover intention* sebuah perusahaan atau organisasi. Stress kerja merupakan salah satu hal yang tidak boleh disepelekan di dalam perusahaan karena akan membuat seorang individu kesulitan dan bisa menghambat sebuah pekerjaan.

Dari penjelasan dapat diidentifikasi permasalahan, diantaranya: (1) Bagaimana gaya kepemimpinan di café Eatboss. (2) Bagaimana stress kerja karyawan di café Eatboss. (3) Bagaimana turnover intention karyawan di café Eatboss. (4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss. (5) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss. (6) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss.

KAJIAN LITERATUR

Adapun menurut Hasibuan (2016, p. 170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut dimensi gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016, p. 171) yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Delegatif
3. Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Mangkunegara (2013, p. 107) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berikut dimensi stress kerja menurut Mangkunegara (2013, p. 108) yaitu:

1. Beban Kerja
2. Konflik Peran
3. Ambiguitas Peran

Menurut Ardan & Jaelani (2021, p. 3) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela karena pilihan pribadi. Menurut Ardan & Julaeni (2021, p. 6) dimensi *Turnover Intention* yang disebutkan oleh Mobley adalah sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Mencari alternatif kerja
3. Niat untuk keluar

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di café Eatboss Bandung dan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh, maka diambil jumlah seluruh populasi yang berjumlah 87 orang. Dalam penelitian ini, setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan. Alternatif jawaban pernyataan berskala ordinal dengan menggunakan Skala Likert. Sebelum digunakan kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya.

Untuk menjawab tujuan penelitian maka untuk analisis datanya menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sebelumnya kualitas datanya diuji dengan uji asumsi klasik. Setelah dipastikan kualitas datanya telah baik maka selanjutnya data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Hipotesis Penelitian

Penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di café Eatboss Bandung

H2 : Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan café Eatboss Bandung

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan café Eatboss Bandung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Indikator	Hasil	Nilai	Keterangan
		r Hitung	r tabel	
Gaya Kepemimpinan(X1)	X ₁	0,926	0,2108	Valid
	X ₂	0,925	0,2108	Valid
	X ₃	0,922	0,2108	Valid
	X ₄	0,930	0,2108	Valid
	X ₅	0,967	0,2108	Valid
	X ₆	0,970	0,2108	Valid
	X ₇	0,970	0,2108	Valid
	X ₈	0,940	0,2108	Valid
	X ₉	1,000	0,2108	Valid

Berdasarkan dari tabel 1 diatas, maka dilihat bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrument memiliki R hitung > 0.21808 dengan demikian butir pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah “Valid”.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Hasil	Nilai	Keterangan
		r Hitung	r tabel	
Stress Kerja(X2)	X ₁	0,908	0,2108	Valid
	X ₂	0,937	0,2108	Valid
	X ₃	0,950	0,2108	Valid
	X ₄	0,939	0,2108	Valid
	X ₅	0,906	0,2108	Valid
	X ₆	0,911	0,2108	Valid
	X ₇	0,911	0,2108	Valid
	X ₈	1,000	0,2108	Valid

Berdasarkan dari tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki R hitung > 0.2108 dengan demikian butir pernyataan variabel Stress Kerja adalah “Valid”.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Turnover Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Hasil	Nilai	Keterangan
		r Hitung	r tabel	
Turnover Intention (Y)	X ₁	0,941	0,2108	Valid
	X ₂	0,899	0,2108	Valid
	X ₃	0,935	0,2108	Valid
	X ₄	0,920	0,2108	Valid
	X ₅	1,000	0,2108	Valid

Berdasarkan dari tabel 3 dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki R hitung > 0.2108 dengan demikian butir pernyataan variable Kinerja adalah “Valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.990	Reliabilitas Layak

Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan didapat sebesar 0.990. Berdasarkan kriteriapenilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan termasuk dalam kategori “Reliabel”.

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Stress Kerja (X₂)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Stress Kerja (X ₂)	0.989	Reliabilitas Layak

Hasil uji reliabilitas Stress Kerja (X₂) sebesar 0.989. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel Stress Kerja (X₂) termasuk dalam kategori “Reliabel”.

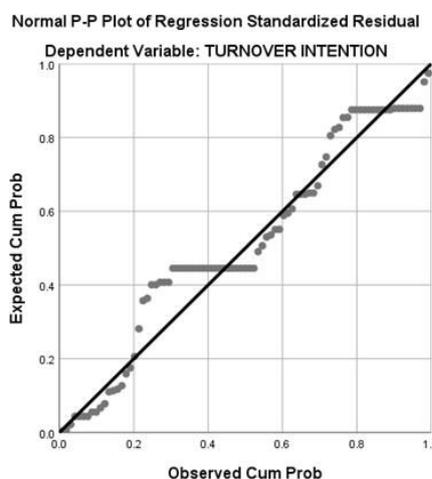
Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0.988	Reliabilitas Layak

Hasil uji reliabilitas *Turnover Intention* sebesar 0.988. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja termasuk dalam kategori “Reliabel”.

Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas

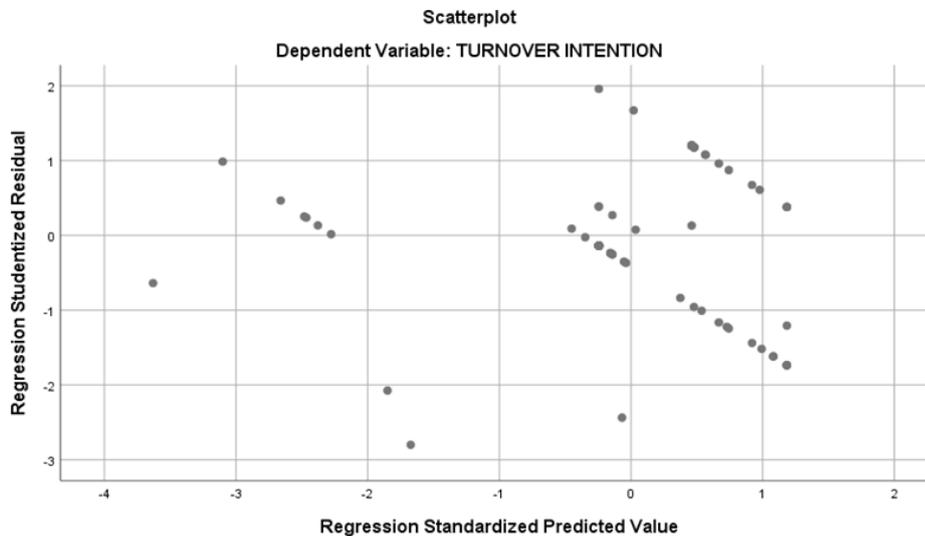


Mengacu hasil yang didapatkan dari gambar 1, pada plot normal diperoleh kesimpulan bahwa distribusi data mendekati normal sebab dari kurva garis normal tidak terdapat kekeliruan

yang mencolok. Dinyatakan terpenuhinya asumsi normalitas pada metoderegresi bila sebaran data mengikuti serta disekitar arah garis diagonal, dengan demikian seluruh variabel penelitian didapatkan data yang memiliki sebaran normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena tidak terdapat pola tertentu pada grafik, titik-titik digrafik menampilkanpenyebaran secara acak dan tidak terdapat pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stress Kerja (X2) layak digunakan untuk memprediksi variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.195	1.258		3.333	.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.186	.047	.411	3.936	.000	.486	2.057
	STRESS KERJA	.218	.058	.392	3.750	.000	.486	2.057

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* memiliki nilai 0,486 dan VIF memiliki nilai 2.057. Model regresi yang baik yaitu dimana nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (*independent*).

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW test). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.554	.543	1.918	1.885
a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION					

Berdasarkan tabel 8 di atas bahwa didapatkan nilai *Durbin Watson* 1.885. Sedangkan nilai dL dan dU dapat dilihat dari tabel dengan jumlah responden (n) = 87 jumlah variabel independen (k) = 2, nilai dL=1,6046 dan nilai dU= 1,6985 karena nilai Durbin Watson d > dU sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.195	1.258	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.186	.047	.411
	STRESS KERJA	.218	.058	.392

Koefisien persamaan regresi dari hasil analisis tersebut bisa diterangkan, yaitu:

$$\beta = 4.195$$

$$X_1 = 0,186$$

$$X_2 = 0,218$$

Maka persamaan regresi linear berganda yang bisa dipaparkan, yaitu:

$$Y = 4.195 + 0,186 X_1 + 0,218 X_2$$

Penjelasan dari persamaan di atas, adalah:

- Nilai konstanta $\beta_0 = 4.195$ bermakna jika nilai dari variabel *independen* dianggap konstan maka nilai indeks *turnover intention* adalah sebesar 4.195.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,186 artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention* sebesar 0,186.
- Koefisien regresi variabel kepuasan stress kerja (X_2) sebesar 0,218 artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel stress kerja karyawan sebesar satu satuan maka akan menaikkan *turnover intention*

sebesar 0,218.

Determinasi (R^2)

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.554	.543	1.918	1.885
a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION					

Dari tabel 10 diatas yang menunjukkan bahwa nilai hasil uji koefisien determinasi dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,554 atau 55,4% yang berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 55,4 %. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap *turnover intention* cukup baik. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktorlain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 11 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.195	1.258		3.333	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.186	.047	.411	3.936	.000
	STRESS KERJA	.218	.058	.392	3.750	.000

Pada tabel 4.19 diatas t hitung pada gaya kepemimpinan adalah sebesar 3.936 dan pada stress kerja adalah sebesar 3.750 pada derajat bebas $df = N-k-1 = 84$, maka ditemukan ttabel sebesar 2,635. Maka dapat disimpulkan bahwa ttabel > thitung. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan hasil thitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 3.936, hal ini berarti thitung (3.936) > ttabel (2,635). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di Eatboss Bandung.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, didapatkan hasil thitung untuk variabel stress kerja (X_2) adalah sebesar 3.750. Hal ini berarti thitung (3.750) > ttabel (2.635). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak an H_a diterima artinya bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung.

Uji F

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.785	2	191.892	52.154	.000 ^b
	Residual	309.066	84	3.679		
	Total	692.851	86			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						
b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Berdasarkan tabel uji F di atas diperoleh F hitung sebesar 52.154 dengan signifikansi 0,000 dimana posisi tabelnya berada di df1 2 dan df2 84 maka F tabelnya adalah 2.71 lebih kecil dari F hitung. Maka H1 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Stress Kerja terhadap Variabel *Turnover Intention*.

Beta X Zero Order

Tabel Beta X Zero Order

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.195	1.258		3.333	.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.186	.047	.411	3.936	.000	.692	.395	.287
	STRESS KERJA	.218	.058	.392	3.750		.687	.379	.273

Berdasarkan tabel 4.19 di atas untuk dapat mengetahui pengaruh parsial dari setiap variabel independent maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = $0,411 \times 0,692 = 0,284 = 28,4\%$
2. Variabel Stress Kerja (X2) = $0,392 \times 0,687 = 0,270 = 27\%$

Maka dapat diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 28,4%, sedangkan variabel Keseimbangan Stress Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 27%.

Bagaimana Gaya Kepemimpinan di café Eatboss Bandung

Gaya Kepemimpinan di café Eatboss Bandung termasuk kategori “Baik”. Hal ini berdasarkan hasil distribusi frekuensi dan pembobotan yang telah dijelaskan, keseluruhan dimensi diperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 356. Hal ini dapat dibandingkan dengan kriteria bobot yang termasuk pada interval 294-362 yaitu kategori “Baik”. Yang berarti para responden telah memberikan informasi bahwa Gaya kepemimpinan sudah cukup baik memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan di café Eatboss Bandung.

Bagaimana Stress Kerja di Café Eatboss Bandung

Stress Kerja di café Eatboss Bandung termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Hal ini berdasarkan hasil distribusi frekuensi dan pembobotan yang telah di jelaskan, keseluruhan dimensi diperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 363,3. Hal ini dapat dibandingkan dengan kriteria bobot yang termasuk pada interval 363-448 yaitu kategori “Sangat Baik”. Yang berarti para

responden telah memberikan informasi bahwa Stress Kerja sudah cukup baik memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan di café Eatboss Dago.

Bagaimana Turnover Intention Karyawan di Café Eatboss Bandung

Turnover Intention di café Eatboss Bandung termasuk kategori “Sangat Baik”. Hal ini berdasarkan hasil distribusi frekuensi dan pembobotan yang telah di jelaskan, keseluruhan dimensi diperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 363,1. Hal ini dapat dibandingkan dengan kriteria bobot yang termasuk pada interval 363-448 yaitu kategori “Sangat Baik”. Berarti para responden telah memberikan informasi bahwa masih adanya *Turnover Intention* yang terjadi di café Eatboss Bandung.

Bagaimana Gaya kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan di Café Eatboss Bandung

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung 3.936 lebih besar dari t-tabel yaitu 2.635 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi *turnover intention* pada café Eatboss Bandung. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada café Eatboss Bandung yang diukur dari indikator gaya kepemimpinan yang meliputi otoriter, delegatif dan partisipatif terbukti mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Eatboss Bandung mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan maupun keluar dari perusahaan tersebut.

Bagaimana Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Café Eatboss Bandung

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa stress kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung $3.750 < 2.635$ yang artinya variabel stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Karyawan yang memiliki stress kerja rendah dalam pekerjaannya maka mereka memiliki rendahnya niat keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut, sebaliknya karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi maka mereka memiliki tingkat turnover yang tinggi pula. Dan dampak dari stress kerja tersebut adalah keinginan berpindah yang signifikan diantara karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang mengalami stress kerja memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, sehingga kebijakan stress kerja harus diformulasikan untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* pada café Eatboss Bandung yang diukur dari indikator yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan waktu, tuntutan antar pribadi, perbedaan konsep kerja, tuntutan peran, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Hendaknya perusahaan memperhatikan hal tersebut agar menurunkan stress kerja yang dirasakan karyawan tentu saja akan meminimalisir *turnover intention*.

Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di café Eatboss Bandung

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai f-hitung sebesar 52.154 dengan signifikansi 0,000 dimana posisi tabelnya berada di df1 2 dan df2 84 maka Ftabel adalah sebesar 2,71 lebih kecil dari Fhitung. Maka H1 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention* karyawan di café Eatboss Bandung.

Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* pada café Eatboss Bandung yang diukur dari indikator yang meliputi

ketidakpuasan kerja, mencari informasi tentang perusahaan lain dan ketidaknyamanan kerja. Hendaknya perusahaan memperhatikan hal tersebut agar menurunkan *turnover intention* di dalam perusahaan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata nilai bobot aktual pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang didapat dari penilaian 87 orang responden dan ada 3 dimensi maka didapatkan nilai sebesar 356, sehingga dengan nilai tersebut masuk kedalam kategori nilai bobot analisis deskriptif dalam kategori baik
2. Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel Stress Kerja (X2) diketahui rata-rata nilai bobot aktual pada variabel Stress Kerja (X2) yang didapat dari penilaian 87 orang responden didapat nilai 363,3, Kemudian menurut kategori nilai bobot analisis deskriptif nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik.
3. Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel turnover intention (Y) diketahui rata-rata nilai bobot aktual pada variabel turnover intention (Y) yang didapat dari penilaian 87 orang responden didapat nilai 363,1. Menurut kategori nilai bobot analisis deskriptif nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien beta x zero yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung adalah sebesar 28,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien beta x zero yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat diketahui bahwa pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung adalah sebesar 27%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 atau 55,4% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan stress kerja (X2) bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap turnover intention (Y) karyawan sebesar 55,4%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan di café Eatboss Bandung sesuai dengan interval koefisien yaitu 0,40-0,599 yang berarti termasuk nilai kategori cukup kuat. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Ennis, M., Gong, T., & Okpozo, A. (2016). Examining the Mediating Roles of Affective and Normative Commitment in the Relationship between Transformational Leadership Practices and Turnover Intention of Government Employeess. *International Journal of Public Administration*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya