

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan

The Influence of Leadership Style, Work Climate, and Job Stress on Auditor Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable at the Inspectorate General of the Ministry of Health

Rini Yusrini¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ami Pujiwati³

Program Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

Email: 501223066@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 160 auditor dengan sampel sebanyak 115 auditor yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, gaya kepemimpinan dan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention auditor, sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention auditor. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention auditor serta tidak mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention auditor. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam upaya menurunkan turnover intention auditor di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Iklim Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work climate, and job stress on auditor turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable at the Inspectorate General of the Ministry of Health. The study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The study population consisted of 160 auditors, with a sample of 115 auditors selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that leadership style influences auditor job satisfaction. Work climate does not influence job satisfaction. Work stress influences job satisfaction. Furthermore, leadership style and work climate do not influence auditor turnover intention, while work stress does influence auditor turnover intention. Job satisfaction does not influence auditor turnover intention and

is unable to mediate the relationship between leadership style, work climate, and job stress on auditor turnover intention. This study implies that managing work stress is a crucial factor in efforts to reduce auditor turnover intention within the Inspectorate General of the Ministry of Health.

Keywords: *Leadership Style; Work Climate; Work Stress; Job Satisfaction; Turnover Intent*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang begitu cepat serta kesadaran masyarakat yang tinggi mendorong organisasi pemerintah untuk senantiasa beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui rekayasa pelayanan melalui digitalisasi. Upaya ini merupakan proses layanan publik dan inovasi-inovasi layanan yang dilakukan oleh organisasi pemerintah sebagai respon positif terhadap perubahan lingkungan yang sedang terjadi sehingga organisasi pemerintah dapat lincah (*agile*) untuk menjawab segala tantangan yang dihadapi.

Dalam mewujudkan tuntutan dan harapan public tersebut, Kementerian Kesehatan telah melakukan enam transformasi yaitu transformasi layanan primer, transformasi layanan rujukan, transformasi sistem ketahanan kesehatan, transformasi sistem pembiayaan kesehatan, transformasi SDM kesehatan dan transformasi teknologi kesehatan.

Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan sebagai institusi pengawasan internal Kementerian Kesehatan memiliki tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Kesehatan yaitu pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, rewiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan transformasi layanan kesehatan dan transformasi layanan internal. Luasnya ruang lingkup pengawasan intern ini harus didukung dengan SDM auditor yang memadai.

Sumber daya manusia Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan berjumlah 264 pegawai namun untuk jabatan auditor hanya sebanyak 151 auditor (57,2%). Hasil perhitungan peta jabatan auditor tahun 2023 ditemukan kesenjangan kebutuhan auditor yaitu 153 auditor. Selain itu, masalah lainnya yaitu *turnover* auditor. Sampai dengan akhir tahun 2023, terdapat 32 orang auditor (21,19%) yang berpindah dari Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan ke satuan kerja lainnya.

Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya tentang *Turnover* pegawai, banyak ditemukan faktor atau variabel yang mempengaruhi *Turnover* atau *Turnover Intention*. Effendi (2022) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sari *et al* (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* (Sari *et al.*, 2019). Penelitian Aulia *et al* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* (Aulia *et al.*, 2021). Beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap keseimbangan kerja-hidup, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja dan niat untuk berpindah kerja (Alves *et al.*, 2024).

Fenomena ini sangat menarik karena ditengah kekurangan auditor banyak auditor yang memilih untuk mutasi dari Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan ke unit kerja lainnya sedangkan untuk membentuk seorang auditor yang kompeten membutuhkan biaya dan waktu. Oleh karena itu, masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah: 1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 2) apakah iklim kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja?; 3) apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?; 4) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor?; 5) apakah iklim kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor?; 6) apakah stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor?; 7) apakah gaya kepemimpinan, iklim kerja, stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Tujuan dari artikel ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dalam perjalanan organisasi. Gaya kepemimpinan juga ikut serta mempengaruhi pola perilaku karyawan dalam organisasi tersebut karena pemimpin adalah *role model* yang akan menjadi contoh bagi karyawan. Gaya kepemimpinan pada setiap organisasi dapat berbeda-beda tergantung pada setiap pemimpin dan iklim organisasi. Organisasi dengan iklim organisasi yang mentolerir ketidakdisiplinan cenderung akan menampilkan gaya kepemimpinan yang toleran dan menghindari timbulnya konflik. Menurut Pattali et al (2024) gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dalam organisasi (Pattali et al., 2024).

Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kondisi kerja internal organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Iklim kerja dapat berupa kondisi fisik, kondisi psikis, kondisi sosial maupun kondisi spiritual dalam organisasi yang memberikan dampak baik positif maupun negative kepada karyawan. Iklim kerja memiliki peran penting dalam terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya jika iklim kerja negative justru akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Stringer (2009), iklim kerja dalam konteks keselamatan dan perilaku organisasi, mengacu pada persepsi dan sikap bersama karyawan mengenai lingkungan kerja mereka.(Stringer et al., 2009). Menurut Damanik (2019) iklim kerja adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan staf-staf, atau hubungan antara peserta organisasi yang menjadi anggota instansi ikut mempengaruhi proses kegiatan dan pencapaian tujuan instansi (Damanik, 2019).

Stress Kerja

Kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh auditor serta waktu penyelesaian pekerjaan dengan durasi yang singkat akan meningkatkan kerentanan auditor terhadap stress sehingga dapat berimplikasi pada kualitas dan produktifitas auditor. Tuntutan pekerjaan auditor dalam melaksanakan pengawasan intern membutuhkan kondisi psikis yang bebas dari berbagai macam stressor. Stressor yang seringkali dialami oleh auditor adalah tekanan waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat, *overload* pekerjaan, konflik personal dalam tim, lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung dan supervise yang tidak optimal. Stressor ini mesti dapat dikelola dengan baik oleh auditor untuk menurunkan tingkat stress yang dialami oleh auditor.

Stress mempengaruhi kinerja auditor oleh karena itu penanganan atau penghindaran terhadap stressor penting dilakukan oleh auditor. pengelolaan stress yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan produktifitas auditor, namun jika auditor tidak mampu mengelola stress yang dihadapi maka kemungkinan akan jatuh pada tahap yang lebih berat seperti kecemasan yang berlebihan bahkan depresi dan kondisi ini sangat merugikan bagi auditor dan organisasi. Menurut Asih et al (2018) stress kerja adalah umpan balik atas diri

karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi (Asih et al., 2018)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan pekerja terhadap hasil yang diperoleh karena pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berbeda pada setiap orang karena adanya perbedaan *value* pada setiap orang. *Value* inilah yang membentuk persepsi terhadap kepuasan kerja tersebut. Menurut teori nilai (*value theory*) Locke sebagaimana dikutip Wibowo (2017) bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas (Wibowo, 2017). Dimensi atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Maulana dan Razati (2019) adalah: a) pekerjaan itu sendiri; b) gaji atau upah; c) hubungan dengan atasan; d) teman sekerja; dan e) promosi jabatan (Maulana & Razati, 2019).

Luthans dan Thomas (1989) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa puas atau tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka (Luthans & Thomas, 1989)

Menurut Wiliandari (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Wiliandari, 2015).

Turnover Intention

Keinginan untuk meninggalkan organisasi atau *Turnover Intention* dapat saja dialami oleh setiap karyawan jika saja karyawan tersebut merasa bahwa ekspektasi atau nilai yang diharapkan tidak lagi ditemukan atau tidak sesuai dengan apa yang ada dalam organisasi. Abelson (1987) dalam Wahyono dan Riyanto (2020) mendefinisikan turnover intention adalah gambaran umum tentang keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi (Wahyono & Riyanto, 2020). Menurut (Ning et al., 2023) *turnover Intention* adalah kemungkinan bahwa seorang karyawan akan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya di masa depan. Banyak studi menunjukkan bahwa *turnover Intention* merupakan prediktor yang dapat diandalkan dari perilaku turnover yang sebenarnya dan mencerminkan tingkat manajemen suatu organisasi.

Abelson (1987) dalam Nayaputera (2011) *Turnover Intention* memiliki dimensi: a) adanya pikiran untuk keluar; b) keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain; c) mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain; dan d) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan fenomena dan kajian teori diatas, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H2: Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H3: Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H4: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor

H5: Iklim Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor

H6: Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor

H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Populasi penelitian adalah auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan dengan jumlah 160 auditor. Pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dan penentuan besaran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Hair *et al* (2006), dimana sampel dihitung berdasarkan jumlah indikator dikali 5–10. Jumlah sampel penelitian adalah 115 auditor. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert nilai 1-5 yang dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan dimensi dan indikator pada setiap variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian digunakan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden sedangkan data sekunder menggunakan data laporan-laporan dari Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan meliputi laporan tahunan, laporan kinerja dan profil organisasi. Metode Analisa data menggunakan Analisa deskriptif dan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). menurut (Ghozali, 2021) bahwa PLS (Partial Least Square) adalah metode analisis yang *powerful*. Keunggulan metode ini, salah satunya, adalah tidak adanya asumsi ketat mengenai skala pengukuran data, sehingga memungkinkan penggunaan jumlah sampel yang relatif kecil (di bawah 100 sampel)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Responden terbanyak dari penelitian ini berdasarkan kelompok umur adalah 31 – 40 tahun dengan 67 responden (58,26%), jenis kelamin Perempuan sebanyak 61 responden (53,04%), Tingkat Pendidikan DIV/S1 sebanyak 63 responden (54,78%), auditor ahli pertama sebanyak 65 responden (56,52%) dan masa kerja > 8 tahun sebanyak 83 responden (72,17%).

Analisa Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur dengan beberapa item pernyataan yaitu komunikasi, motivasi, konsultasi pengambilan keputusan, mempertimbangkan ide dan saran bawahan dan memberikan kebebasan berpendapat. Hasil analisa statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan sebagaimana tersaji pada tabel 2 berikut:

Table 1. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation
GK1	Komunikasi	3,870	0,880
GK2	Motivasi	3,635	0,981
GK3	Konsultasi pengambilan Keputusan	3,443	0,846
GK4	Mempertimbangkan ide dan saran bawahan	3,365	0,926
GK5	Memberikan kebebasan berpendapat	3,687	0,848
Gaya Kepemimpinan		3,60	0,896

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Gaya kepemimpinan memiliki nilai *average* sebesar 3,60, menunjukkan kecenderungan jawaban responden adalah cukup setuju dengan indikator gaya kepemimpinan.

Statistik Deskriptif Variabel Iklim Kerja

Iklim kerja diukur dengan beberapa item pernyataan yaitu pencahayaan dan sirkulasi udara, hubungan dengan rekan kerja, perhatian manajemen terhadap kesehatan dan ketersediaan sarana dan prasarana. Hasil analisa statistic deskriptif variabel iklim kerja sebagaimana tersaji pada tabel 3 berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Iklim Kerja

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation
IK1	Pencahayaan dan Sirkulasi Udara	4,452	0,622
IK2	Hubungan dengan rekan kerja (sesama auditor)	4,087	0,830
IK3	Perhatian manajemen terhadap kesehatan	3,374	1,107
IK4	Ketersediaan sarana dan prasarana	4,139	0,812
Iklim Kerja		4,013	0,843

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Iklim kerja memiliki nilai *average* sebesar 4,013, menunjukkan kecenderungan jawaban responden adalah setuju dengan indicator iklim kerja.

Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Stress kerja diukur dengan beberapa item pernyataan yaitu tuntutan peran yang tidak sesuai dalam pekerjaan dan ketidakpastian atau kurangnya peluang untuk pengembangan karir. Hasil analisa statistic deskriptif variabel stres kerja sebagaimana tersaji pada tabel 4 berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation
SK1	Tuntutan peran yang tidak sesuai dalam pekerjaannya	3,009	0,870
SK2	Ketidakpastian atau kurangnya peluang untuk pengembangan karier	3,122	1,064
Stres Kerja		3,066	0,967

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Stress kerja memiliki nilai *average* sebesar 3,066, menunjukkan kecenderungan jawaban responden adalah cukup setuju dengan indicator stress kerja.

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan beberapa item pernyataan yaitu kepuasan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan dan kesempatan dalam berkembang. Hasil analisa statistic deskriptif variabel kepuasan kerja sebagaimana tersaji pada tabel 5 berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation
KK1	Kepuasan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan.	3,739	0,814
KK2	Kesempatan berkembang dalam	3,896	0,773
Kepuasan Kerja		3,818	0,794

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Kepuasan kerja memiliki nilai *average* sebesar 3,818, menunjukkan kecenderungan jawaban responden adalah cukup setuju dengan indikator kepuasan kerja.

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Turnover Intention diukur dengan beberapa item pernyataan yaitu munculnya keinginan keluar dari pekerjaan, pertimbangan tetap berada dalam lingkungan pekerjaan, munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan jenuh dalam pekerjaan. Hasil analisa statistic deskriptif variabel *turnover Intention* sebagaimana tersaji pada tabel 6 berikut:

 Table 5. Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation
TOI1	Munculnya keinginan keluar dari pekerjaan	2,774	1,013
TOI2	Pertimbangan tetap berada dalam lingkungan pekerjaan	2,913	1,035
TOI3	Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru	2,948	1,102
TOI4	Jenuh dalam pekerjaan	2,461	0,916
<i>Turnover Intention</i>		2,774	1,017

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

Turnover Intention memiliki nilai *average* sebesar 2,774, menandakan bahwa kecenderungan jawaban responden adalah cukup setuju dengan indikator *turnover intention*.

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity dari seluruh indikator variabel laten memiliki validitas yang baik dengan nilai *outer loading* > 0,7. Hal ini sebagaimana tersaji pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Matriks Outer Loading

Kode Indikator	GK	IK	KK	SK	TOI
GK1	0,821				
GK2	0,793				
GK3	0,826				
GK4	0,860				
GK5	0,764				
IK1		0,725			
IK2		0,790			

Kode Indikator	GK	IK	KK	SK	TOI
IK3		0,860			
IK4		0,821			
KK1			0,900		
KK2			0,868		
SK1				0,810	
SK2				0,825	
TOI1					0,830
TOI2					0,810
TOI3					0,912
TOI4					0,858

Sumber: Olahan Output SEM-PLS 4.0 (2025)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

Hasil *Discriminant Validity* pada *Fornell-Larcker Criterion*, diketahui bahwa gaya kepemimpinan, iklim kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan turnover intention memiliki validitas yang baik sebagaimana tersaji pada Tabel 7 berikut:

Table 7. *Discriminant Validity – Fornell – Larcker Criterion*

	GK	IK	KK	SK	TOI
GK	0.814				
IK	0.656	0.801			
KK	0.641	0.490	0.884		
SK	-0.403	-0.429	-0.553	0.818	
TOI	-0.278	-0.142	-0.344	0.485	0.853

Sumber: Olahan output SEM-PLS 4.0 (2025)

Cross Loadings

Nilai *cross loadings* diketahui bahwa nilai *outer loading* setiap indicator variabel laten lebih besar dari varibel laten lainnya sebagaimana tersaji pada tabel 10 berikut:

Table 9. *Discriminant Validity – Cross Loadings*

	GK	IK	KK	SK	TOI
GK1	0.821	0.508	0.585	-0.418	-0.320
GK2	0.793	0.562	0.592	-0.228	-0.217
GK3	0.826	0.501	0.518	-0.405	-0.286
GK4	0.860	0.593	0.496	-0.336	-0.120
GK5	0.764	0.511	0.333	-0.204	-0.124
IK1	0.471	0.725	0.239	-0.165	-0.123
IK2	0.481	0.790	0.324	-0.212	0.016
IK3	0.619	0.860	0.439	-0.400	-0.156
IK4	0.514	0.821	0.486	-0.475	-0.153
KK1	0.596	0.405	0.900	-0.507	-0.347
KK2	0.536	0.468	0.868	-0.470	-0.257
SK1	-0.420	-0.362	-0.399	0.810	0.441
SK2	-0.243	-0.340	-0.504	0.825	0.354
TOI1	-0.171	-0.083	-0.213	0.376	0.830

	GK	IK	KK	SK	TOI
TOI2	-0.169	0.024	-0.187	0.259	0.810
TOI3	-0.196	-0.079	-0.288	0.487	0.912
TOI4	-0.380	-0.291	-0.439	0.478	0.858

Sumber: Olahan output SEM-PLS 4.0 (2025)

Composite Reliability

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa seluruh item dianggap memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai koefisien *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 sebagaimana tersaji pada Tabel 10 berikut:

Table 10. *Construct Validity and Reliability - Overview*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
GK	0.874	0.907	0.662
IK	0.821	0.877	0.641
KK	0.722	0.877	0.782
SK	0.504	0.801	0.668
TOI	0.877	0.915	0.728

Sumber: Olahan Output SEM-PLS 4.0 (2025)

Pengujian Inner Model

R-Square

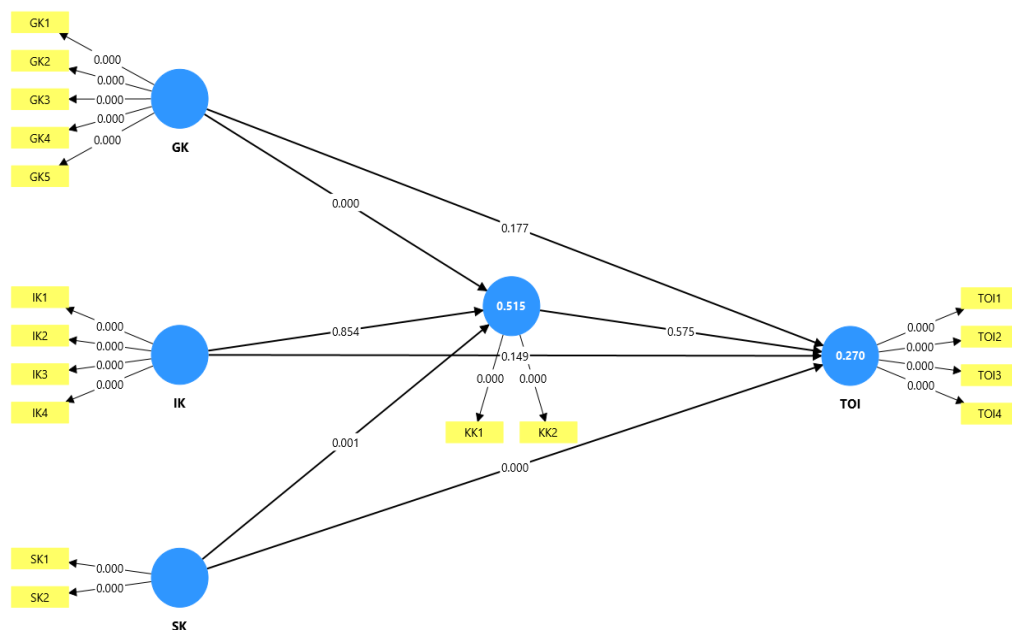
Pengujian *Inner* model bertujuan untuk menguji model structural untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner* model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R Square*. Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin baik model penelitian. Hasil pengujian *R-square* tersaji pada table 12 berikut:

Tabel 11. *R-Square Overview*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
KK	0.515	0.502
TOI	0.270	0.244

Sumber: Olahan output SEM-PLS 4.0 (2025)

Hasil *R Square* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi gabungan dari variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabilitas kepuasan kerja sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sedangkan variabel *Turnover Intention* (TOI), memiliki nilai *R-square* sebesar 0,270. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel di dalam model secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1
Hasil Pengujian Hipotesis berdasarkan *Inner Model*

Pengujian Hipotesis

Perhatian utama dalam pengujian hipotesis adalah nilai signifikansi antar konstruk, $t_{statistik}$ dan P-value. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah jika nilai $t_{statistik} > 1,96$ (*significance level 5%*) untuk masing-masing hubungan jalurnya dan P-value $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis sebagaimana disajikan pada Tabel 12 berikut:

Table 12. *Path Coefficients – Mean, STDEV, T Values, P Values*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Hipotesis</i>
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.487	0.476	0.093	5.257	0.000	Diterima
Gaya Kepemimpinan -> Turnover Intention	-0.184	-0.178	0.136	1.349	0.177	Ditolak
Iklm Kera -> Kepuasan Kerja	0.022	0.056	0.119	0.185	0.854	Ditolak
Iklm Kerja -> Turnover Intention	0.213	0.177	0.148	1.443	0.149	Ditolak

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Hipotesis</i>
Kepuasan Kerja - > <i>Turnover Intention</i>	-0.077	-0.054	0.137	0.561	0.575	Ditolak
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.348	-0.334	0.103	3.358	0.001	Diterima
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.460	0.464	0.107	4.290	0.000	Diterima

Sumber: Olahan Output SEM-PLS 4.0 (2025)

Dari Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa dari 7 (tujuh) hipotesis penelitian, terdapat 4 (empat) hipotesis tidak terbukti yaitu H2 (iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja), H4 (Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor), H5 (Iklim Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor), dan H7 (Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor), sedangkan 3 (tiga) hipotesis yang terbukti yaitu H1 (Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja), H3 (Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja), dan H6 (Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor).

Untuk melihat hubungan spesifik tidak langsung antara variabel dependen dengan variabel independent melalui variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. *Specific indirect Values – Mean, STDEV, T Values, P Values*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Hipotesis</i>
GK -> KK -> TOI	-0.037	-0.028	0.067	0.556	0.578	Ditolak
IK -> KK -> TOI	-0.002	0.004	0.019	0.086	0.931	Ditolak
SK -> KK -> TOI	0.027	0.021	0.048	0.557	0.577	Ditolak

Sumber: Olahan Output SEM-PLS 4.0 (2025)

Dari tabel 14 diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention auditor, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (P-value > 0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang transformative dan partisipatif akan meningkatkan

kepuasan karyawan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang non transformative dan non partisipatif memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditampilkan dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan oleh karyawan, maka gaya kepemimpinan tersebut semakin relevan untuk dapat mempengaruhi atau memberikan dampak terhadap bawahan/karyawan termasuk kepuasannya dalam bekerja.

Praktik penerapan gaya kepemimpinan transformative dan partisipatif yang saat ini diterapkan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja auditor, oleh karena itu perlu terus dikembangkan dan dipelihara untuk menjaga agar kepuasan kerja auditor terus mengalami peningkatan dan loyalitas auditor terhadap organisasi juga semakin meningkat. Hubungan korelatif yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja ini juga sejalan dengan penelitian (Sumrahadi et al., 2019) yang menemukan korelasi positif antara gaya transformasional dan kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh (Wandasari & Setyaningrum, 2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Komariah et al., 2021) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan otentik berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan fisik dan psikis yang dihadapi oleh karyawan di tempat kerja dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, iklim organisasi mendorong tumbuhnya kondusifitas lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan mereka. Iklim organisasi yang tidak mendukung pertumbuhan produktifitas karyawan akan menimbulkan berbagai macam persoalan dan akan mengganggu proses bisnis organisasi. Dampak jangka Panjang yang ditimbulkan adalah menurunnya motivasi karyawan, meningkatnya stress karyawan, menurunnya produktifitas, kurangnya loyalitas dan bahkan memicu meningkatkannya *turnover Intention* karyawan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan tidak memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*), dibandingkan dengan iklim organisasi secara langsung. Penelitian (Schaufeli & Bakker, 2004) menekankan pada pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan. Meskipun iklim organisasi disebutkan sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi, peneliti menemukan bahwa elemen-elemen lain (seperti pengaruh pekerjaan itu sendiri) lebih kuat dalam memengaruhi hasil kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stress kerja yang dialami karyawan tidak hanya berpengaruh kepada kepuasan kerja tetapi juga berpengaruh kepada kinerja karyawan karena stress kerja yang dialami akan memicu munculnya rasa ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mengalami perasaan tertekan secara psikis sehingga produktifitas akan menurun. Jika hal ini terus berlangsung maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Stress kerja haruslah dipandang sebagai isu penting bagi kelangsungan hidup organisasi termasuk Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Kondisi stress kerja yang dialami oleh auditor sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan pengawasan

internal yang dilaksanakan dan ini merugikan tidak hanya bagi auditor tetapi juga bagi organisasi. Sumber stress kerja perlu diidentifikasi dengan baik sehingga upaya pencegahan dan penanganan terhadap stress kerja yang dialami oleh auditor dapat dilaksanakan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Gofur et al., 2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya (Yasa & Dewi, 2019) dan (Bhastary, 2020) juga menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor. *Turnover Intention* auditor dipengaruhi oleh akumulasi banyak faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berasal dari diri pribadi auditor dan faktor eksternal berasal dari luar diri auditor dan faktor-faktor ini tidak seluruhnya menjadi bagian dari penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan perbedaan jika dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor dimana ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja namun tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prihatin & Wahyuningsih, 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention*. Penelitian (Sartika, 2014) juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak terdapat hubungan langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar. Penelitian (Muhammad Febrian et al., 2022) menunjukkan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh pada *Turnover*. Penelitian dari (Paripurna & Supartha, I Wayan Gede subudi, 2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor. Jika membandingkan pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja maka ditemukan juga bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini semakin menguatkan bahwa kontribusi *Turnover Intention* auditor dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Pekerjaan auditor sebagai pengawas internal yang lebih banyak menghabiskan waktu kerjanya di luar kantor dalam waktu yang lama, mungkin saja menjadi iklim kerja yang normal bagi auditor sehingga kondisi ini tidak memberikan efek *Turnover Intention* bagi auditor. Selain itu beban pekerjaan dan kompleksitas yang tinggi dengan durasi waktu yang terbatas juga sudah menjadi rutinitas yang biasa dilaksanakan oleh auditor sehingga dipandang sebagai sesuatu hal yang biasa bagi seorang auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handaru & Wibowo, 2023) yang menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover Intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami akan berdampak kepada tingginya *turnover* auditor. Stress yang dialami oleh auditor harus dikelola dengan baik oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan. Upaya pencegahan stress kerja harus dilakukan dengan pendekatan yang tepat. Pelibatan konselor atau psikolog menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Pengukuran Tingkat stress dapat dilakukan sebagai asesmen awal untuk mengetahui Tingkat stress yang dialami oleh auditor. Hasil asesmen ini akan menjadi rujukan untuk menyusun program penanganan stress di tempat kerja. Stress kerja yang dialami oleh

pegawai dapat juga mempengaruhi produktifitas atau kinerja pegawai dan ini akan menimbulkan efek negative baik jangka pendek maupun jangka panjang. Stress kerja menimbulkan ketidaknyaman pegawai, kecemasan yang tinggi, *burnout*, kelelahan, bahkan gangguan psikosomatik bagi karyawan. Hal ini tentu saja akan merugikan bagi organisasi dan pada akhirnya akan berpengaruh pada turnover pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumrahadi et al., 2019) yang menyatakan bahwa stres kerja juga berkorelasi positif dengan niat untuk mengundurkan diri. (Wahyuni & Ikhwan, 2022) juga menemukan bahwa turnover *Intention* dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian (Rasjid, Erwin; Putri, 2021) (Egarini & Prastiwi, 2022) (Wandasari & Setyaningrum, 2023), juga mendukung hasil penelitian ini yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor. Secara teoritis kepuasan kerja sering diasumsikan berhubungan negatif dengan *turnover Intention* yang artinya bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi *turnover* pegawai, begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah turnover. Meskipun kepuasan kerja tidak didominasi oleh satu faktor penentu terhadap turnover auditor, namun kepuasan kerja yang ada saat ini di Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan tetap harus menjadi perhatian manajemen organisasi karena sifat kepuasan kerja bisa berubah seiring perubahan lingkungan internal yang terjadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor perlu untuk diidentifikasi dengan baik dan diberikan intervensi yang tepat untuk menjaga loyalitas dan meretensi auditor sehingga *turnover Intention* dapat dikendalikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mawadati et al., 2020) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* dan penelitian (Setiyanto et al., 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor, iklim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor, stress kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor dan kepuasan kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan, iklim kerja dan stress kerja terhadap *turnover Intention* auditor

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention auditor, maka disarankan agar Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap penugasan audit untuk memastikan tidak terjadi *burnout* pada auditor, melaksanakan program konseling atau kegiatan penyegaran berkala melalui *gathering* atau pelatihan manajemen stress, dan para pimpinan di level Inspektur perlu dibekali kemampuan *coaching* dan *mentoring* untuk menciptakan komunikasi yang lebih dua arah yang lebih baik. Bagi akademik dan peneliti selanjutnya dapat menjadi rujukan untuk penelitian dimasa yang akan datang sehingga akan memberikan sumbangsih bagi penemuan pengetahuan baru atau pengembangan teori-teori yang sudah ada sebelumnya dalam bidang Manajemen

SDM.

REFERENSI

- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model : state of the art*. 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(September), 160–170.
- Damanik, B. E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru*. 2(2), 101–109.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129. <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/index>
- Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. 3, 295–304.
- Handaru, B., & Wibowo, M. (2023). *The Effect Of Job Stress And Organizational Climate On Turnover Intention : Mediating Role Of Job Satisfaction*. 4(2), 1408–1426.
- Komariah, S., Sukmawati, A., & Kuswanto, S. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Antara Gaya Kepemimpinan Dan Turnover Intention: Studi Kasus Pada Hotel Di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 34–43. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.34>
- Luthans, F., & Thomas, L. T. (1989). The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study - A Research Note. *Personnel Review*, 18(1), 23–26. <https://doi.org/10.1108/00483488910133350>
- Maulana, F., & Razati, G. (2019). *Efek lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan dalam industri jasa properti*. 4(3), 30–39.
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., Saputra, P., Mercu, U., Yogyakarta, B., Ring, J., & Utara, R. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan*. 22(1), 18–26.
- Muhammad Febrian, Chelvin Rickot, & Vira Nofiyansyah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Mahasiswa/Mahasiswi di Daerah Pamulang. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 557–564. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1146>
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., Li, M., & Yu, X. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>

- Pariapura, i gede diatmika, & Supartha, I Wayan Gede subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2474.
- Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0>
- Permata Sari, D., Rizki Mulyani, S., & Syahrullah Eka Jaya, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Suka Fajar Solok. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 8(1), 117–123.
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 69–80. <http://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/411%0Ahttp://www.journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/411/191>
- Rasjid, Erwin; Putri, E. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama*. 11(1), 2588–2593.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. 315(March 2003), 293–315.
- Setiyanto, A. I., Hidayati, S. N., Pengajar, S., & Batam, P. N. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. 5(1), 105–110.
- Stringer, B., Haines, A. T., Goldsmith, C. H., & Berguer, R. (2009). Is use of the hands-free technique during surgery , a safe work practice , associated with safety climate ? *American Journal of Infection Control*, 37(9), 766–772. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2009.02.014>
- Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.36624/jisora.v2i1.23>
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). *Effect of Organizational Commitment , Job Stress , And Job Satisfaction on Turnover Intention*. October, 286–316.
- Wahyuni, D., & Ikhwan, K. (2022). Literature Study of Factors Affecting Employee Turnover Intentions in Indonesia. *Marginal : Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(4), 53–64. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i4.293>
- Wandasari, B. A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Kepuasan Kerja Pt Petugas Keramik Terbaik. *Jurnal Of Social Science Research*, 3, 293–304. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/225>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT Rajagrafindo Persada.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, xiv, 81–95.



DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 611-627

JULI 2026

ISSN: 2085-9996

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 8(3), 1203–1229.