

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK GEBANG MEDIKA TANGERANG

Riska Lestari¹, Rima Handayani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1_riskalestari1018@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2_dosen00551@unpam.ac.id

Abstract

This research is entitled "Analysis of Leadership Style on Employee Turnover Intention at Gebang Medika Tangerang Mother and Child Hospital". The purpose of this research is to determine and analyze the leadership style at the Gebang Medika Tangerang Mother and Child Hospital. In this research, researchers used qualitative methods. This research was carried out using interview techniques, observation, documentation and theoretical studies based on bibliography and other references. Researchers conducted interviews with 6 sources consisting of Medical Services & Support Manager, General Manager, Casemix Coordinator, Environmental Health, Finance and Registration Staff. So, the result of the leadership style applied by the Gebang Medika Tangerang Mother and Child Hospital is to apply an autocratic leadership style. This leadership style has criteria or characteristics that always consider the organization as personal property, are arrogant, identify personal goals with organizational goals, consider subordinates as tools. simply, does not want to accept criticism and suggestions, and is too dependent on power. An autocratic leadership style has a significant effect on employee turnover, because employees feel uncomfortable with the nature of leaders who tend to be moody, cannot control their emotions and do not involve employees when making decisions.

Keywords: Leadership Style, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Gebang Medika Tangerang". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Gebang Medika Tangerang, serta pengaruh nya terhadap turnover intention karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi serta kajian teoritis berdasarkan daftar pustaka dan referensi lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan 6 narasumber yang terdiri dari Manajer Pelayanan & Penunjang Medis, Manajer Umum, Koordinator Casemix, Kesehatan Lingkungan, Keuangan Serta Staff Pendaftaran. Jadi, hasil gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang otokratik Gaya kepemimpinan ini memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, dan terlalu bergantung pada kekuasaan. Gaya kepemimpinan yang otokratis berpengaruh signifikan terhadap turnover

karyawan, karena karyawan merasa tidak nyaman dengan sifat pimpinan yang cenderung *moody*, tidak bisa mengontrol emosinya serta tidak melibatkan karyawan pada saat pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi yang menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa. organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung.

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang produktif yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi yang menjalankan fungsi nilai, sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan. Menurut Ghazali (2018) Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah seseorang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, yang dapat dikatakan sebagai pegawai, pekerja, angkatan kerja, dan sebagainya.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika yang beralamatkan di Jl. Prabu Kian Santang, RT.001/RW.001, Sangiang Jaya, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten, Merupakan Rumah Sakit Ibu Dan Anak tipe C milik swasta.

Rumah Sakit yang terletak di wilayah Kota Tangerang Banten ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan khusus ibu dan anak yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya, dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang.

Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah turnover Intention yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

menurut Deswarta et al., (2021) turnover intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.

Permasalahan awal yang peneliti temukan dalam survei pendahuluan mengenai turnover intention adalah meningkatnya turnover pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika setiap tahunnya. Turnover yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada 6 orang karyawan, terjadinya turnover intention pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika ditunjukan dari beberapa perilaku sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penyebab Terjadinya Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang

No	Indikator	Keterangan	Jumlah Informan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Berfikir untuk keluar	Memiliki Niat untuk Keluar dari Perusahaan	6	3	50%	3	50%
2.	Mencari pekerjaan baru	Memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru	6	6	100%	0	0%
3.	Karyawan Membandingkan Pekerjaan nya	Membandingkan beban kerja dengan benefit yang diperoleh	6	6	100%	0	0%

Dari hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan yang terlibat dalam hal ini juga diketahui bahwa meningkatnya kejadian turnover intention karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang di tahun 2021-2023 disebabkan karena pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang tepat seperti tidak dekat dengan karyawan atau membatasi jarak dengan karyawan dan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang terlihat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika adalah pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam bekerja, pemimpin kurang memperhatikan keluhan- keluhan karyawan, pemimpin sewenang-wenang dalam memberikan tugas, dan pemimpin cenderung subjektif dalam

mempromosikan jabatan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada data prasurvey berikut:

Tabel 1. 2
Data Pra- Survey Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak
Gebang Medika Tangerang

No	Indikator	Keterangan	Jumlah Informan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pimpinan tidak mengambil keputusan yang merugikan pegawai	6	1	10%	5	80%
2.	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan selalu memotivasi Pegawai	6	2	30%	4	60%
3.	Kemampuan Komunikasi	Penyampaian Informasi yang diterima sangat Jelas Terhadap Pegawai	6	0	0%	6	100%
4.	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan tidak Memberikan beban lebih terhadap tugas pegawai	6	1	10%	5	80%
5.	Kemampuan Mengendalikan Emosi	Pimpinan selalu mengendalikan emosi ketika menghadapi masalah yang ada di organisasi	6	0	0%	6	100%

Berdasarkan hasil pra survei di atas dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika masih belum bisa dikatakan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika dalam operasionalnya juga belum terbuka untuk menerima ide-ide dari karyawan secara penuh. Hal ini diindikasikan ketika rapat manajemen sering kali ide-ide dan keluhan dari karyawan tidak mendapat feedback dari pihak manajemen. Pemimpin Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika hanya mengawasi berdasarkan dari laporan bawahan, sehingga jika ada kendala atau permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan, maka pemimpin tidak mengetahui secara langsung jika belum mendapat laporan dari bagian masing-masing divisi

Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa kepemimpinan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika kurang tegas dan tidak memberi arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang dihadapi, misalnya ketika ada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan hanya ditegur saja tanpa diberi hukuman. Dengan adanya fenomena ini merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Pasalnya mereka menganggap bahwa karyawan mereka adalah aset perusahaan, namun apabila karyawan yang keluar

selalu meningkat setiap tahun atau bahkan karyawan yang di dalam perusahaan mempunyai pikiran (niat) untuk meninggalkan perusahaan, maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Naeni Azhari/ Vol.3/ No.1/ Juni 2024 Jurnal Kepegawaian dan Organisasi Analisis Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Iman Taufik, Sri Harini, Sudarjati/ Vol.7/ No.2/ Desember 2021 Jurnal Visionida Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

Siti Abdillah, Ela Rustianah, Fitria Yuni Astuti/ Vol.8/ No.1/ April 2021 Jurnal Ekonomika dan Bisnis Analisis Model Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Serta Tekanan Pikiran Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mas Sumbiri Semarang Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap turnover intention

Diana Puspitasari/ Vol.1/ No.2/ Oktober 2022 Jurnal Ekonomia Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan "Xyz" Di Kota Semarang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention.

Rahmadiani/ Vol.9/ No.1/ 2020 Jurnal Kesehatan Andalas Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention

Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan. Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam

Siti Rahmah. Sri Handoko Sakti, Muhammad Ikhsan, Antaiwan Bowo Pranogyo/ Vol.1/ No.4/ Januari 2024 Analisis Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Pekerjaan Kepuasan Terhadap Tingkat Employee Turnover Intention Variabel work life balance, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis, proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjokan dalam penelitian ini. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian, penelitian ini dimulai dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan sebuah teori.

Teknik Analisis Data

a. Pengumpulan Data (Data Collection)

Peneliti melakukan pengumpulan data sebanyak-banyaknya melalui observasi dan wawancara. Data yang di kumpulkan berupa data, gambar, dan rekaman hasil wawancara. Melalui observasi dan wawancara terkait dengan analisis perilaku. "Analisis perilaku impulsif (merespon cepat) karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika

b. Reduksi Data (Data Reduction)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan

memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya biladiperlukan Sugiyono (2020:134-135).

c. Penyajian Data (Data Display)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan hubungan antar kategori.

d. Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi (Conclusion Drawing/ Verification)

Langkah yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada langkah ini kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang

Dimulai sejak peneliti melakukan observasi, wawancara sampai dokumentasi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang ini benar adanya, dan dari penelitian tersebut bahwa untuk meningkatkan kepuasan serta kenyamanan kerja karyawan agar lebih baik pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang inovatif, dan partisipatif. Keterlibatan karyawan perlu menjadi perhatian penting bagi pimpinan, melihat banyaknya manfaat yang akan diperoleh. Hal tersebut juga dapat menjadi habit dan budaya yang akan meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

b. Turnover Intention Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang

Turnover Intention merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi

dan sebagainya. *Trunover intention* pada setiap perusahaan sebenarnya merupakan hal yang biasa terjadi setiap tahunnya. Namun, yang menjadi fokus penelitian ini yaitu tingkat *turnover* yang tinggi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang pada tahun 2021 – 2023. *Trunover* yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaanya.

Menurut karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika *Turnover* yang tinggi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kurangnya motivasi dari pimpinan, kurangnya keterlibatan karyawan pada saat pengambilan keputusan serta kurangnya kepuasan kerja karyawan. “alangkah lebih baik jika pimpinan dan karyawan saling mempercayai agar terjalinnya hubungan yang harmonis, selain itu dapat membantu meningkatkan komunikasi serta menyelesaikan konflik di tempat kerja dan membangun lingkungan kerja yang positif.

b. Gaya Kepemimpinan Terhadap *Trunover Intention* Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Lestari yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika Tangerang, menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika merupakan gaya

kepemimpinan yang kurang tepat. Yakni, bersifat Otokratik dimana pada pengambilan keputusan tidak melibatkan usulan dari pegawai, keputusan cenderung langsung diambil oleh pemimpin sehingga para pegawai tidak dapat mengutarakan usulan nya, kurangnya keterlibatan karyawan inilah yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman selain itu karyawan juga merasa tidak pernah dihargai oleh pimpinan, sebab tidak ada apresiasi untuk karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. hal inilah yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

Analisis SWOT digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor internal dan faktor eksternal sebuah objek, bisa perusahaan atau manusia dalam konteks pengembangan sumber daya nya. Faktor internal adalah kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*). Langkah selanjutnya yang ditempuh setelah proses pembuatan daftar indikator dari variabel lingkungan internal dan eksternal, serta memformulasikan ke dalam strategi, S-O, S-T, W-O dan W-T adalah pemberian bobot (*weight*) pada masing-masing indikator yaitu dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator lainnya. Nilai bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan, besarnya di mulai dari 1 sampai 5.

Tabel 4.4
Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

	STRENGTHS (S)	WEAKNESS (W)
Internal Factor Analisis strategi (IFAS)	1. Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan skill yang dikuasai oleh karyawan.	1. Jarang mengadakan pelatihan kerja 2. Keterbatasan dalam fasilitas kerja 3. Tidak adanya penghargaan untuk karyawan
External Factor Analisis strategi (EFAS)	STRATEGI SO	STRATEGI WO
OPPORTUNITIES (O)	1. Perusahaan meningkatkan kepedulian kepada seluruh karyawan 2. Peningkatan kerjasama yang baik dan berkesinambungan antar karyawan dan meningkatkan kualitas hasil kerja	1. Meningkatkan inisiatif kerja 2. Mengontrol pekerjaan agar berjalan secara profesional
TREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
1. Motivasi yang kurang sehingga performa seringkali menurun 2. Resiko menurunnya kualitas pelayanan akibat sering keluar masuknya karyawan.	1. Meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan 2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	1. Pemberian apresiasi kepada pegawai yang sudah mengembangkan kemampuannya 2. Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Gebang Medika merupakan kepemimpinan yang *otokratis*. Gaya kepemimpinan ini memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu bergantung pada kekuasaan.
- b. Gaya kepemimpinan yang *otokratis* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, karena karyawan merasa tidak nyaman dengan sifat pimpinan yang cenderung *moody*, tidak bisa mengontrol emosinya serta tidak melibatkan karyawan pada saat pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). *Transformational Leadership And Organizational Commitment As An*
- [2] Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention* Vol.1, No.2
- [3] Ade Nawawi (2021). *Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan Pada PT. Trisna Naga Asih Subang*, Vol.2, No.1
- [4] Adrian Hartanto (2016), AGORA, Vol.4, No.2, Hal: 140-145, *Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT Sinar Sarana Sukses*.
- [5] Agrasadya, Mei Kurnia Jernih Daeli, Ading Sunarto (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat*
- [6] Ardana, I Komang dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu, Jakarta, 2016.
- [7] Denok Sunarsi, Hadi Winata, Gunartin, Paeno, 2020. *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan Desa Cidokom Gunung Sindur Bogor* Vol.2, No. 3 *Jurnal Ekonomi Efektif*, 505-511
- [8] Dewi, Ni Kadek Novalia Citra dan Subudi, Made. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12, 2015:4219-4244 ISSN : 2302-8912.
- [9] Dini, D. W. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan*. (Skripsi). Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [10] Effort Toavoid Burnout Of Nurses. *Systematic Reviewsin Pharmacy*, 11(11), 706–711
- [11] Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [12] Ermi Herawati, Anisa Romandhin (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention*, Vol.2, No.1
- [13] Ermi Herawati, Anisa Romandhini (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention, Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan* Vol.2, No.1 Hal 1-11
- [14] Erwin Rasjid, Erika Lestari Putri (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT. Harapan Solusi Utama*, Vol.11, No.1
- [15] Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Firdaus, A. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention: Studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di Kota Jambi*. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- [17] Firmansyah,A., Mahardika, B. (2018) . “*Pengantar Manajemen*”. Sleman : CV Budi Utama
- [18] Halim, L., & Antolis, K. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang*. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- [19] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksra, Jakarta, 2016
- [20] Hsihuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- [21] Irene Nathalia Setiawan (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Di Lingkungan Kerja*, *Jurnal Cakrawala Ilmiah* Vol.2, No. 2
- [22] Kartono (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout: Pendekatan dalam melihat turnover intention*. Jakarta: Yudistira.
- [23] Krismoko, Suhartono, Sundari Soekotjo, Setyani Dwi Lestari (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*, *Jurnal locus : Penelitian & Pengabdian*, Vol. 3, No.2