



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan *Laissez-Faire*, *Organizational Culture* dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV BWS Trans Lintang Kota Palembang

Muh Febrianto Ello Saputra¹, Emilda Emilda², Yeni Yeni³

¹Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, febriantoello90@gmail.com

²Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, emilda@uigm.ac.id

³Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, yeni@uigm.ac.id

Corresponding Author: febriantoello90@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of laissez-faire leadership, organizational culture, and work stress on employee turnover intention at CV BWS Trans Lintang in Palembang. High turnover intention is a major issue for the company, as it negatively impacts operational stability and increases recruitment and training costs for new employees. This research employs a quantitative approach using a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to all employees of CV BWS Trans Lintang. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The independent variables in this study are laissez-faire leadership, organizational culture, and work stress, while the dependent variable is turnover intention. The findings indicate that laissez-faire leadership has a significant effect on turnover intention, as passive leadership with minimal direction increases employees' intention to leave the company. Organizational culture also significantly influences turnover intention, where an unsupportive work environment decreases employee loyalty. Furthermore, work stress has a positive and significant impact on turnover intention, meaning that higher levels of work stress increase the likelihood of employees leaving the company. Simultaneously, these three variables collectively influence turnover intention, highlighting that a combination of leadership style, organizational culture, and work stress plays a crucial role in determining employee loyalty. The findings of this study provide managerial implications for CV BWS Trans Lintang, emphasizing the need to improve leadership quality, enhance organizational culture, and manage work stress effectively to reduce turnover intention.*

Keyword: *Laissez-Faire Leadership, Organizational Culture, Work Stress, Turnover Intention*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV BWS Trans Lintang di Kota Palembang. *Turnover intention* yang tinggi menjadi permasalahan utama bagi perusahaan, karena dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang

disebarkan kepada seluruh karyawan CV BWS Trans Lintang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana gaya kepemimpinan yang pasif dan minim arahan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan, di mana lingkungan kerja yang tidak mendukung menurunkan loyalitas karyawan. Sementara itu, stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa kombinasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat stres kerja berperan dalam menentukan loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen CV BWS Trans Lintang untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperbaiki budaya organisasi, serta mengelola stres kerja guna mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kata Kunci: Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Fenomena *job hopping* atau kecenderungan berpindah-pindah tempat kerja, banyak terjadi di kalangan individu yang lahir antara tahun 1980 hingga pertengahan 2000-an, yang dikenal sebagai generasi milenial. Berdasarkan riset yang dirilis oleh Pew Research Center, generasi ini memiliki karakteristik yang menonjol dalam penggunaan teknologi serta memiliki kemandirian dalam bekerja. Salah satu ciri utama generasi milenial adalah kepercayaan diri yang tinggi, keberanian dalam mengemukakan pendapat, kreativitas, serta kemampuan berpikir di luar kebiasaan (*out of the box*). Karakteristik ini juga diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh (Jobstreet, 2022) pada tahun 2018, yang mengungkapkan bahwa 65,8 persen generasi milenial memilih untuk meninggalkan pekerjaannya setelah satu tahun bekerja di perusahaan yang sama. Fenomena ini berkaitan dengan *turnover intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari organisasi tempat mereka bekerja.

Turnover intention merupakan konsekuensi negatif yang muncul akibat ketidakmampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu, sehingga memicu tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja (Ahsani dkk., 2020). Tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan milenial dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan dan mengindikasikan ketidakefektifan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* (Coudounaris dkk., 2020). Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* adalah keadilan organisasi. Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan menerima imbalan yang sepadan dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang. Keadilan organisasi mencerminkan perlakuan dan tindakan yang diterima oleh setiap karyawan secara setara, tanpa memandang jabatan atau kedudukan. Sebuah sistem dapat dikatakan adil jika karyawan memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kepemimpinan. Menurut (Trisna dkk., 2022) kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan gaya

kepemimpinan di mana pemimpin cenderung menghindari keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi. Pemimpin dengan gaya ini sering kali mengabaikan permasalahan yang muncul, enggan memberikan arahan atau intervensi, serta membiarkan anggota organisasi bertindak secara mandiri tanpa bimbingan yang jelas. Sikap pasif dan kurangnya inisiatif dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan bawahan menyebabkan pemimpin Laissez-Faire cenderung melepaskan tanggung jawabnya. Jika tidak dikelola dengan baik, gaya kepemimpinan ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam organisasi serta berdampak negatif pada kinerja tim.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Menurut (Belawati dkk., 2019) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, perilaku, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi perlu dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena mencerminkan karakter, pola perilaku, serta nilai-nilai yang harus dipahami dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini tidak muncul secara spontan, melainkan melalui proses pembentukan yang berkelanjutan. Setelah terbentuk, budaya organisasi diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga menjadi fondasi yang mengarahkan perilaku serta pengambilan keputusan dalam organisasi dalam jangka panjang (Muizu & Sari, 2019).

Stres kerja (*work stress*) juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kapasitas individu dalam menghadapinya, baik secara emosional maupun fisik. Menurut (Fitriantini dkk., 2019) stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang akibat tuntutan yang besar, hambatan yang dihadapi, serta peluang penting yang dapat memengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisiknya. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan meningkatkan risiko turnover intention.

Menurut penelitian (Attallah & Isnowati, 2024) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan, semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Hasil penelitian serupa oleh Lim, Loo, dan Lee (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan laissez-faire, di mana pemimpin cenderung pasif dan kurang terlibat dalam membimbing karyawan, dapat meningkatkan turnover intention. Selain itu, budaya organisasi juga ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian oleh (Faaroek, 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan turnover intention karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Izzah dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, penelitian lain oleh (Muizu & Sari, 2019) justru menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa budaya organisasi yang lebih baik dapat mengurangi turnover intention. Di sisi lain, penelitian (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini berbeda dengan temuan (Marcella & Ie, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap turnover intention. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis, seperti stres kerja, perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan risiko turnover intention di dalam organisasi. Meskipun berbagai studi telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention, terdapat perbedaan hasil yang

signifikan di antara penelitian-penelitian tersebut. Beberapa studi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sementara yang lain menemukan pengaruh negatif namun tidak signifikan. Selain itu, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga faktor ini (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja) secara bersamaan untuk memahami bagaimana interaksi di antara mereka dapat mempengaruhi turnover intention secara lebih komprehensif.

Penelitian ini dilakukan di CV BWS Trans Lintang, sebuah perusahaan jasa pengiriman barang yang berlokasi di Palembang dengan cabang di Jakarta. Sejak berdiri pada tahun 2019, perusahaan ini telah berkembang dengan total 75 karyawan. Namun, perusahaan menghadapi permasalahan turnover karyawan yang cukup tinggi, yang berpotensi mengganggu operasional serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Penelitian mendatang dapat lebih mengeksplorasi bagaimana interaksi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja mempengaruhi turnover intention dalam konteks spesifik perusahaan. Dengan mempertimbangkan kondisi internal dan karakteristik organisasi, penelitian lanjutan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi tingkat turnover di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, perusahaan menghadapi beberapa faktor yang berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja. Kepemimpinan *laissez-faire* yang cenderung pasif menyebabkan kurangnya arahan dan supervisi terhadap karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, budaya organisasi yang tidak terstruktur dan kurang mendukung kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang di tempat lain. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah tingkat stres kerja yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang tidak jelas serta adanya konflik internal. Hal ini berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan memahami bagaimana ketiga faktor ini mempengaruhi turnover intention, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, serta mengelola stres kerja guna mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan stabilitas operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan di CV BWS Trans Lintang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam studi ini, populasi yang menjadi objek penelitian mencakup seluruh 75 karyawan CV BWS Trans Lintang. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik *sampling jenuh*, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini juga dikenal sebagai teknik sensus, yang digunakan ketika seluruh populasi, dalam hal ini sebanyak 75 karyawan, diikutsertakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang akurat dan komprehensif. Teknik observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung fenomena yang diteliti untuk memastikan keabsahan data. Wawancara digunakan sebagai metode interaksi langsung dengan responden guna menggali pandangan dan pengalaman mereka terkait topik penelitian. Selain itu, kuesioner diterapkan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden. Terakhir, teknik dokumentasi dimanfaatkan untuk mengakses dan merekam informasi dari sumber yang telah tersedia guna melengkapi data yang diperoleh dari metode lainnya.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh simultan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengidentifikasi hubungan kompleks di antara variabel-variabel tersebut. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 guna menghasilkan model regresi yang jelas. Uji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji asumsi klasik seperti uji normalitas dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Analisis regresi linier berganda mengukur pengaruh kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap niat turnover karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial setiap variabel independen serta uji F untuk menguji pengaruh simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi niat turnover.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

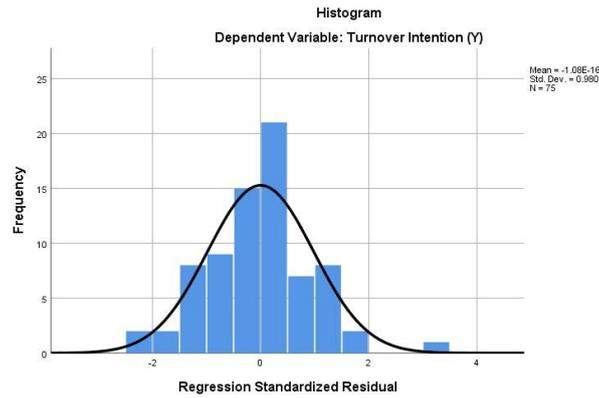
Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen maupun dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, yang menentukan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) dan data tidak normal jika signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**
Unstandardized Residual

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18366299
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.059
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

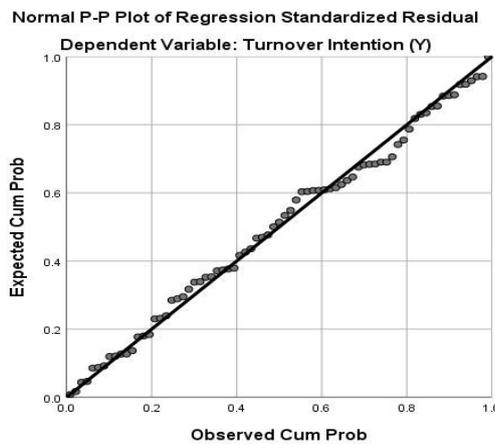
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas data sampel (*unstandardized residual*) dengan menggunakan analisis statistik *KolmogorovSmirnov* pada taraf 0,05, maka didapat besaran nilai koefisien propabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada dua sisi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, maka secara statistik pada taraf signifikan 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa variasi sebaran data penelitian ditampilkan dalam distribusi yang normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk mendukung hasil uji normalitas, peneliti juga mencantumkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal P-P Plot residual pada gambar berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik tidak menunjukkan condong ke kanan atau ke kiri, itu menunjukkan bahwa distribusi penyebaran residual normal. Meskipun ada beberapa residual yang menyimpang dari garis, jumlah tersebut dapat diterima karena relatif kecil.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Residual

Berdasarkan grafik normal P-P Plot residual penyebaran data mengikuti garis normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas telah dipenuhi oleh residual data regresi dan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Nilai toleransi dan nilai variabel faktor inflasi (VIF) dapat diamati untuk mengetahui tingkat pengujian ini. dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $Tolerance > 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $Tolerance < 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan faire	Laisse-	.658	1.519

Organizational Culture (Organizational Culture (Budaya Organisasi))	.563	1.776
Work Setress	.438	2.281

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan nilai *tolerance* yaitu Kepemimpinan *Laisessfaire* (X_1), sebesar $0,997 > 0,01$, *Organizational Culture* (Organizational Culture (Budaya Organisasi)) (X_2) $0,981 > 0,01$ dan *Work Setress* (X_3) sebesar $0,982 > 0,01$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan *Laisess-faire* (X_1) $1,003 < 10,00$, *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X_2) $1,020 < 10,00$ dan *Work Setress* (X_3) sebesar $1,018 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

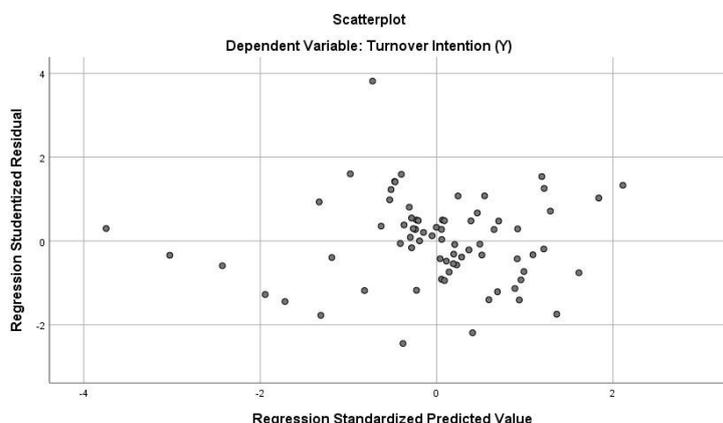
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain yaitu menggunakan dengan uji glesjer sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.645	1.720		-1.538	.128
Kepemimpinan Laisess-faire	-.074	.060	-.151	-1.232	.222
Organizational Culture (Budaya Organisasi)	.082	.065	.168	1.263	.211
Work Setress	.182	.059	.468	3.108	.053

a. Dependent Variable: ABS_R S1

Berdasarkan data menunjukkan nilai Sig. dari uji glesjer variabel Kepemimpinan *Laisess-faire* 0,222, *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) 0,211 dan *Work Setress* 0,053. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti hasil tersebut berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Normal Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kebenaran mengenai pengaruh independen terhadap dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Kepemimpinan *Laisess-faire* (X₁), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X₂) dan *Work Setress* (X₃) dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.104	3.262		1.871	.043
	Kepemimpinan Laisess-faire	.538	.114	.533	4.705	.000
	Organizational Culture (Budaya Organisasi)	-.244	.123	-.243	-1.979	.017
	Work Setress	.116	.111	.144	1.038	.028

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan data model regresi yang diperoleh nilai konstan adalah 6.104 dan nilai koefisien regresi adalah 0,538 (X₁), 0,244 (X₂) dan 0,116 (X₃) menjadi nilai koefisien regresi tertinggi.

$$Y = 6.104 + 0,538 (X_1) + 0,244 (X_2) + 0,116 (X_3)$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan secara detail mengenai pengaruh setiap variabel Kepemimpinan *Laisess-faire*, *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) dan *Work Setress* terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut:

Nilai a sebesar =6.104

Hal ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Keputusan Pembelian belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepemimpinan *Laisess-faire* (X₁), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X₂) dan *Work Setress* (X₃).

b₁ (nilai koefisien regresi X₁) sebesar =0,538

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan *Laisess-faire* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin dengan faktor Kepemimpinan *Laisess-faire* maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 0,538. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b₂ (nilai koefisien regresi X₂) sebesar =0,244

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dengan faktor *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) maka akan

mempengaruhi Turnover Intention sebesar 0,244. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b₃ (nilai koefisien regresi X₃) sebesar =0,116

Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Setress* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dengan faktor *Work Setress* maka akan mempengaruhi Turnover Intention sebesar 0,116. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Kepemimpinan *Laisess-faire* (X₁), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X₂) dan *Work Setress* (X₃) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) dengan nilai signifikan 0,05. Nilai Ttabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran. Adapun rumus mencari t-tabel yaitu $t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 75 - 2-1 = (0,025 ; 72)$ dan mendapatkan hasil 71,97.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.104	3.262		1.871	.043
	Kepemimpinan Laisess-faire	.538	.114	.533	4.705	.000
	Organizational Culture (Budaya Organisasi)	-.244	.123	-.243	-1.979	.017
	Work Setress	.116	.111	.144	1.038	.028

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Kepemimpinan *Laisess-faire* (X₁) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) adalah $0.000 < 0,05$ dan $T_{hitung} 4,705 > t_{tabel} 71,97$. Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₁ diterima. Artinya Kepemimpinan *Laisess-faire* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai signifikan untuk *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X₂) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) adalah $0.017 < 0,05$ dan $T_{hitung} 1,979 > t_{tabel} 71,97$. Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₂ diterima. Artinya *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dan nilai signifikan untuk *Work Setress* (X₃) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) adalah $0.028 < 0,05$ dan $T_{hitung} 1,038 > t_{tabel} 71,97$. Hal tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak H₃ diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh bersama- sama atau simultan antara variabel dapat ditentukan dengan uji simultan (uji F) seperti pada penelitian

ini variabel Kepemimpinan *Laisess-faire* (X_1), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X_2) dan *Work Setress* (X_3) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) dengan nilai signifikan 0,05. Ftabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran. Dimana rumus dari $df = n - k - 1$ dengan keterangan = jumlah sampel, $k =$ variabel dan $1 =$ ketentuan. Sehingga $df = 75 - 2 - 1 = 72$ dengan F tabel sebesar 3,04.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.762	3	286.587	15.710	.000 ^b
	Residual	1295.225	71	18.243		
	Total	2154.987	74			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Setress, Kepemimpinan Laisess-faire, Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 4.20, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Kepemimpinan *Laisess-faire* (X_1), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X_2) dan *Work Setress* (X_3) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) adalah $0.00 < 0,05$ dan nilai Fhitung $15.710 > Ftabel 3,04$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_4 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan *Laisess-faire* (X_1), *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) (X_2) dan *Work Setress* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.374	4.271

a. Predictors: (Constant), Work Setress, Kepemimpinan Laisessfaire, Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,632 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel Kepemimpinan *Laisess-faire*, *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), dan *Work Setress* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika salah satu atau beberapa faktor tersebut menurun, maka *Turnover Intention* kemungkinan akan mengalami penurunan. Dengan kata lain, hubungan positif ini mencerminkan bahwa peningkatan pada faktor-faktor tersebut dapat menjadi strategi yang efektif.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399 mengungkapkan bahwa 39.9% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan *Laisess-faire*, *Organizational Culture* (Budaya Organisasi), dan *Work Setress*. Sisanya,

sebesar 60,1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar ketiga variabel tersebut, seperti kondisi pasar tenaga kerja, tren industri, lokasi geografis, tanggung jawab keluarga. Meskipun nilai R^2 ini relatif kecil, hal ini tidak mengurangi pentingnya pengaruh ketiga variabel independen tersebut. Justru, hasil ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang juga memengaruhi *Turnover Intention* guna menyusun strategi pemasaran yang lebih komprehensif dan efektif.

Hubungan Kepemimpinan Laissez-Faire Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t bahwa ditemukan bahwa kepemimpinan laissez-faire ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan laissez-faire, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari Organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat memberikan dampak positif pada individu yang mandiri, namun dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi mereka yang membutuhkan arahan atau bimbingan lebih jelas.

Menurut penelitian (Attallah & Isnowati, 2024) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian (Dwiyanti dkk., 2024) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian lain oleh (Tung & Shih, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan *laissez-faire*, di mana pemimpin cenderung pasif dan tidak terlibat secara aktif dalam memandu karyawan, dapat memicu peningkatan *turnover intention*. Selain itu, budaya organisasi juga ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif mampu menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,244 dan nilai signifikansi 0,017. Artinya, semakin baik budaya Organisasi yang diterapkan, semakin kecil kemungkinan karyawan berniat meninggalkan perusahaan. Budaya Organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan emosional, dan rasa memiliki terhadap Organisasi, sehingga menurunkan *turnover intention*. Penelitian (Izzah dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Mereka menemukan bahwa budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (Muizu & Sari, 2019) hal ini sejalan dengan penelitian (Yesa dkk., 2025) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hubungan Work Stress Terhadap Turnover Intention

Stres kerja mengacu pada tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan selama bekerja. Berdasarkan hasil analisis, work stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,116 dan nilai signifikansi 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kondisi kerja lebih baik. Penelitian (Rahadiyanti & Prahawan, 2024) stres kerja dan berpengaruh negatif namun tidak signifikan

terhadap niat keluar kerja (*turnover intention*), berbeda dengan temuan yang dilakukan oleh (Marcella & Ie, 2022) memperlihatkan bahwa stres kerja (*work stress*) memiliki dampak yang signifikan serta positif terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pambudi, 2024) yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti stres kerja perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan *turnover intention* di dalam organisasi.

Hubungan Kepemimpinan Laissez-Faire, Organizational Culture, dan Work Stress Terhadap Turnover Intention

Turnover intention atau niat untuk keluar dari Organisasi dipengaruhi oleh tiga variabel independen di atas. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, model menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan *turnover intention*, dengan nilai R sebesar 0,632. Variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 39,9% variasi *turnover intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut (Ardianto & Bukhori, 2021) *turnover intention* (keinginan berpindah) merupakan bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan pindah atau *turnover intention* dapat berupa niat atau hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau menjalankan profesi lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat bervariasi, dan dalam waktu tertentu angka turnover di sebuah perusahaan dapat meningkat atau menurun. Pergantian karyawan sering kali menimbulkan dampak negatif, baik dalam hal waktu, biaya, maupun peluang yang hilang. Hal ini mencerminkan ketidakstabilan dalam tenaga kerja dan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan.

Secara simultan, kepemimpinan laissez-faire, budaya Organisasi, dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan pentingnya mengelola faktor-faktor tersebut secara strategis untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pada Organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Krismoko dkk., 2024) ditemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja seperti budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Yuniningsih, 2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Sementara (Susilowati & Suryati, 2023) juga mengemukakan bahwa secara bersamaan, budaya organisasi, tekanan kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi *turnover intention*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Laissez-Faire, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada CV BWS Trans Lintang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kepemimpinan Laissez-Faire terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t sebesar 4,705. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan ini, semakin besar kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Di sisi lain, Budaya Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 dan nilai t sebesar -1,979. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, Stres Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai signifikansi sebesar

0,028 dan nilai t sebesar 1,038, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan Turnover Intention, sementara budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor yang menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

REFERENSI

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work overload, turn over intention, dan work family conflicts pada pegawai perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/rsfu/article/view/3401>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
- Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Shopee Express Tembalang Hub. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1244–1254.
- Belawati, F. E., Setyadi, D., & Hendri, M. I. (2019). Effect of transformational leadership style and knowledge management on organizational innovation through empowerment, member creativity and learning organization. *Journal of Arts and Humanities*, 8(8), 01–16.
- Coudounaris, D. N., Akuffo, I. N., & Nkulenu, A. O. (2020). Human Resource Management for Ghanaian Nurses: Job Satisfaction Versus Turnover Intentions. *Sustainability*, 12(17), Article 17. <https://doi.org/10.3390/su12177117>
- Dwiyanti, F., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 423–433.
- Faaroeq, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention melalui motivasi pada karyawan generasi milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19474-11_1018.pdf
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmawati, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Izzah, W. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Outlet Ayam Goreng Nelongso Cabang Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 189–195.
- Jobstreet. (2022). *Generasi Y hanya bertahan selama 1 tahun di sebuah perusahaan—Jobstreet Indonesia*. Jobstreet. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/generasi-y-hanya-bertahan-selama-1-tahun-di-sebuah-perusahaan>
- Krismoko, S., Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl/article/view/2450>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving employee performance through organizational culture, leadership, and work motivation: Survey on banking organizations in Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(1), 71–88.
- Pambudi, D. S. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Kembang Jaya Wedding

- Service Klaten). *Journal of Indonesian Economic Research*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.61105/jier.v2i2.115>
- Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1724–1740.
- Susilowati, S., & Suryati, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Wahana Prestasi Logistik Di Kabupaten Karanganyar. *SMOOTING*, 22(2), 105–116.
- Trisna, I., Agung, A. A. G., & Ariawan, I. P. W. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Laissez-faire, Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja, dan Ketahananmalangan terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 13(1), 94–103.
- Tung, Y.-C., & Shih, C.-T. (2023). To lead or not? The role theory perspective on the moderating roles of transformational and laissez-faire leadership in shared leadership teams. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09937-x>
- Yesa, Y. A., Nugroho, A. A., & Wibawa, D. P. (2025). Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Legend*, 2(1), 1–10.
- Yuniningsih, T. (2022). Analisis Teoritis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Digital dan Milenial Berbasis Keberlanjutan Organisasi di Era Vuca (Sebuah Studi Literatur). *Prosiding Seminar Nasional Jurusan Administrasi Publik/ FISIP-UNSOED*, 29–50. <https://www.researchgate.net/profile/Tobirin->