



THE EFFECT OF WORK STRESS AND LEADERSHIP STYLE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEES OF PT. WOO SHIN GARMENT INDONESIA SUKABUMI

PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. WOO SHIN GARMENT INDONESIA SUKABUMI

Samsuri¹, Erni Yuningsih², Maharani Utami Destiansyah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda

E-mail: samsuri@unida.ac.id¹, erni.yuningsih@unida.ac.id², destiansyahmaharani@gmail.com³

ARTICLE INFO

Correspondent

Samsuri¹, Erni Yuningsih
samsuri@unida.ac.id

key words:

work stress, leadership style, turnover intention, job satisfaction, employees, PT. Woo Shin Garment Indonesia Sukabumi

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1222 – 1239

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress and leadership style on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT. Woo Shin Garment Indonesia. Based on the research findings and hypothesis testing, it was found that employees' responses to job stress and turnover intention were in the fairly high criteria, while their responses to leadership style and job satisfaction criteria as fairly good and fairly satisfied, respectively. The results show that job stress has a negative and significant direct effect on job satisfaction but a positive and significant direct effect on turnover intention. Conversely, leadership style has a positive and significant direct effect on job satisfaction and a negative and significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. Additional findings indicate that job satisfaction can mediate the indirect effect of job stress and leadership style on turnover intention. Therefore, the company needs to manage job stress and improve leadership quality in order to enhance job satisfaction and reduce employee turnover intention.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Samsuri1, Erni Yuningsih
samsuri@unida.ac.id

Kata kunci:

stres kerja, gaya kepemimpinan, turnover intention, kepuasan kerja, karyawan, PT. Woo Shin Garment Indonesia Sukabumi

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 1222 - 1239

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel stres kerja dan turnover intention berada pada kriteria cukup tinggi, sedangkan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berada pada kriteria cukup baik dan cukup puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola stres kerja dan meningkatkan kualitas kepemimpinan guna meningkatkan kepuasan kerja dan menekan turnover intention karyawan.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

MSDM adalah ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Fungsi manajemen yang dijalankan oleh perusahaan untuk mengelola kegiatan SDM diantaranya: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian (3) pengarahan, (4) pengendalian, (5) pengadaan, (6) pengembangan, (7) kompensasi, (8) pengintegrasian, (9) pemeliharaan, (10) kedisiplinan, dan (11) pemberhentian (Hasibuan, 2020).

Pemeliharaan karyawan merupakan salah satu fungsi penting dalam MSDM, hal ini merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan berpotensi agar tidak meninggalkan perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang efektif dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan, diantaranya meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pemeliharaan karyawan sebagai bagian dari usaha untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan atau yang dikenal dengan "*turnover intention*". *Turnover intention* merupakan kecenderungan perilaku karyawan yang menunjukkan sejauh mana mereka berencana untuk keluar atau tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan (Kartono, 2017). Fenomena *turnover intention* cukup umum terjadi pada sebuah perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya: (1)

kepuasan kerja, (2) beban kerja, (3) kondisi lingkungan kerja, (4) gaji/upah, (5) gaya kepemimpinan, dan (6) pelatihan (Kartono, 2017).

PT. Woo Shin Garment Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri garment yang memproduksi dan menyuplai pakaian merk GAP/Old Navy dengan 100% export, sekitar 85% ke Negara Amerika Serikat (USA), dan sisanya ke Negara Eropa dan Asia sesuai dengan permintaan *buyer*. Dengan status karyawan yang terdiri dari 124 karyawan tetap dan 1791 karyawan kontrak pada tahun 2023. Keberagaman dan kompleksitas sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen. Banyaknya karyawan dengan latar belakang yang beragam, kebiasaan yang terbawa dari tempat kerja sebelumnya, serta kebutuhan akan interaksi yang intens antara berbagai elemen, menjadikan pengelolaan sumber daya manusia lebih sulit. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemeliharaan yang optimal dari manajemen untuk menangani hal ini dengan efektif.

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi berbagai harapan, keinginan, serta kebutuhan mereka, baik dari segi profesional maupun pribadi. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, lebih bahagia, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan adalah pemberian upah yang sesuai dengan kinerja mereka, sebanding dengan kontribusi yang diberikan, serta mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Selain upah, promosi jabatan juga indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan memperoleh pengakuan atas prestasi serta kontribusi yang telah karyawan berikan selama ini. Dengan adanya promosi, karyawan merasa dihargai dan diakui atas kerja keras mereka, yang dapat menjadi sumber motivasi yang besar dalam meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

Ketidakpuasan kerja karyawan sering kali disebabkan oleh tingginya tingkat stres yang karyawan alami di tempat kerja. Dampak negatif stres kerja meliputi penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan *turnover* yang tinggi, yang semuanya dapat merugikan organisasi atau perusahaan terkait (Sukmawati & Hermana, 2024). Karyawan yang merasa tertekan cenderung lebih sering mengambil cuti sakit atau absen tanpa alasan yang jelas.

Untuk menciptakan kepuasan karyawan yang dapat mengurangi *turnover intention*, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendengarkan aspirasi karyawan, dan memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka tidak hanya akan membangun lingkungan kerja yang positif tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang tinggi. Dengan pendekatan kepemimpinan yang inklusif, komunikatif, dan penuh empati, karyawan akan merasa dihargai, didorong untuk mencapai potensi terbaik mereka, serta lebih terhubung dengan visi dan misi organisasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi keinginan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Hasil rata-rata pra survey mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 52%, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Indikator

tertinggi dari gaya kepemimpinan yang diidentifikasi adalah kemampuan memotivasi dengan persentase sebesar 77%. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa masih kurang mendapatkan motivasi yang memadai dari atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, indikator terendah dari gaya kepemimpinan yang diidentifikasi adalah kemampuan dalam mengambil keputusan, dengan persentase sebesar 33%. Ini menandakan bahwa karyawan merasa pimpinan belum dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, yang mempengaruhi efektivitas operasional di lingkungan kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Widyaningtyas, 2024) dengan judul pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan PT. APP Purinusa Ekapersada Semarang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, kepuasan kerja memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah variabel stress kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh pada penurunan *turnover intention* karyawan pada PT. Woo Shin Garment Indonesia. Adapun perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian, jumlah sampel dan indikator penelitian.

Berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan yang telah ditemukan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Woo Shin Garment Indonesia”**.

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan, sedangkan lokasi dari penelitian ini yaitu PT. Woo Shin Garment Indonesia yang berlokasi di Kampung Benteng, RT/RW 02/02, Desa Kutajaya, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi.

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel sendiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia mengenai stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Sedangkan penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2020) merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Woo Shin Garment Indonesia.

Metode pada penelitian ini tidak hanya menggunakan variabel deskriptif dan verifikatif tetapi ditambah dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut (Duryadi, 2021) *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan

tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Dalam penelitian ini metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari stress kerja dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 1791 karyawan kontrak PT. Woo Shin Garment Indonesia.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti nantinya akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri, karena mengingat besarnya jumlah populasi, terbatasnya waktu, dana dan tenaga dalam penelitian ini. Besar sampel dipengaruhi oleh tingkat ketelitian atau batas toleransi kesalahan yang diinginkan dalam penelitian, yang umumnya ditentukan pada tingkat 1%, 5%, atau 10%. Untuk menentukan dan mengetahui berapa banyak jumlah sampel yang diambil, peneliti menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2020) untuk mencari dan menentukan jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : *Margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (10% atau $e = 0.1$)

Berdasarkan hasil di atas, maka didapat sebanyak 95 sampel yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 100 sampel untuk riset analisis jalur (*path analysis*). Salah satu prinsip dasar *path analysis* menggunakan sampel minimal 100 dengan tingkat kesalahan 10% untuk memperoleh hasil analisis yang signifikan dan lebih akurat (Sunyoto, 2019). Kriteria sampel sebagai berikut:

1. Karyawan kontrak PT. Woo Shin Garment Indonesia.
2. Karyawan divisi produksi PT. Woo Shin Garment Indonesia.
3. Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SLTA/Sederajat.
4. Tidak termasuk pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Dalam penelitian ini, dilakukan dua kali uji t, masing-masing untuk persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji t pada persamaan pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil uji t untuk persamaan pertama disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T Persamaan Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.539	7.251		4.901	.000
	Stres Kerja	-.575	.129	-.416	-4.471	.000
	Gaya Kepemimpinan	.535	.105	.477	5.116	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hipotesis akan diuji secara statistik melalui analisis berikut:

$H_0: \rho ZX_1 \geq 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

$H_a: \rho ZX_1 < 0$ Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memperoleh t_{hitung} sebesar -4,471 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$ sebesar 1,661. T_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-4,471 < -1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024).

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hipotesis akan diuji secara statistik melalui analisis berikut:

$H_0: \rho ZX_2 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

$H_a: \rho ZX_2 > 0$ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh t_{hitung} sebesar 5,116 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$ sebesar 1,661. T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,116 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Rahadi et al, 2024) dan (Atmodjo, 2023).

Adapun uji t pada persamaan kedua digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, yaitu beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, terhadap *turnover intention* secara parsial. Hasil uji t untuk persamaan kedua disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T Persamaan Kedua

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.391	2.807		9.760	.000
	Stres Kerja	.161	.049	.244	3.287	.001
	Gaya Kepemimpinan	-.151	.041	-.282	-3.701	.000
	Kepuasan Kerja	-.219	.035	-.459	-6.224	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hipotesis akan diuji secara statistik melalui analisis berikut:

$H_0: \rho_{YX_1} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

$H_a: \rho_{YX_1} > 0$ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 3,287 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-3-1 = 96$ sebesar 1,661. T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,287 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024).

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*

Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*, hipotesis akan diuji secara statistik melalui analisis berikut:

$H_0: \rho_{YX_2} \geq 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

$H_a: \rho_{YX_2} < 0$ Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh t_{hitung} sebesar -3.701 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-3-1 = 96$ sebesar 1,661. T_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-3.701 < -1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Dwiswara & Utama, 2022) dan (Thu & Widhianto, 2023).

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hipotesis akan diuji secara statistik melalui analisis berikut:

$H_0: \rho_{YZ} \geq 0$ Tidak terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

$H_a: \rho_{YZ} < 0$ Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh t_{hitung} sebesar -6.224 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $100-3-1 = 96$ sebesar 1,661. T_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-6.224 < -1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Sakti et al., 2024) dan (Dwiswara & Utama, 2022).

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji T

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	α	Uji Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja	-4,471	-1,66	0,000	0,050	$-4,471 < -1,661$ $0,000 < 0,050$	H_a diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
2	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	5,116	1,661	0,000	0,050	$5,116 > 1,661$ $0,000 < 0,050$	H_a diterima: Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	3,287	1,661	0,001	0,050	$3,287 > 1,661$ $0,001 < 0,050$	H_a diterima: Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i>	-3,701	-1,66	0,000	0,050	$-3,701 < -1,661$ $0,000 < 0,050$	H_a diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
5	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	-6,224	-1,66	0,000	0,050	$-6,224 < -1,661$ $0,000 < 0,050$	H_a diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Sobel (Sobel Test)

Pengaruh mediasi dapat diketahui melalui pengujian signifikansi hasil perkalian koefisien, yang dilakukan menggunakan *Sobel Test* (Ghozali, 2021).

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian *analysis sobel test* digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{-0,575 \cdot -0,219}{\sqrt{(-0,219^2 \cdot 0,129^2) + (-0,575^2 \cdot 0,035^2)}}$$

$$Z = \frac{0,126}{\sqrt{(0,0480 \cdot 0,0166) + (0,3306 \cdot 0,0012)}}$$

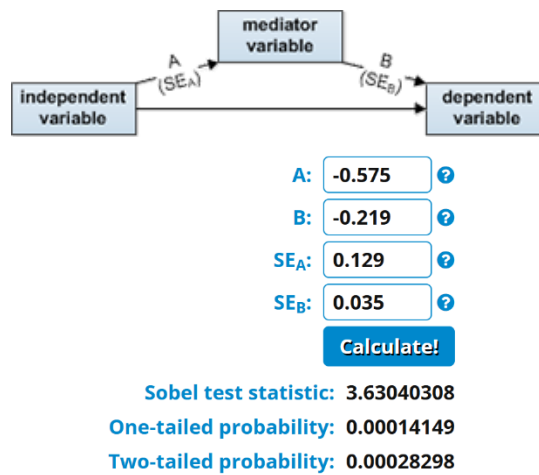
$$Z = \frac{0,126}{\sqrt{0,0008 + 0,0004}}$$

$$Z = \frac{0,126}{\sqrt{0,0012}}$$

$$Z = \frac{0,126}{0,034641}$$

$$Z = 3,63$$

Berikut merupakan hasil *Sobel Test Calculator For The Significance Of Mediation*:



Gambar 1. Hasil Calculator Sobel Test Variabel Stres Kerja

Sumber: *Output Calculator for the Significance of Mediation*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 3,63 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($3,63 > 1,96$) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* atau stress kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024) bahwa stress kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil pengujian analysis *sobel test* digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,535 \cdot -0,219}{\sqrt{(-0,219^2 \cdot 0,105^2) + (0,535^2 \cdot 0,035^2)}}$$

$$Z = \frac{-0,117}{\sqrt{(0,0480 \cdot 0,0110) + (0,2862 \cdot 0,0012)}}$$

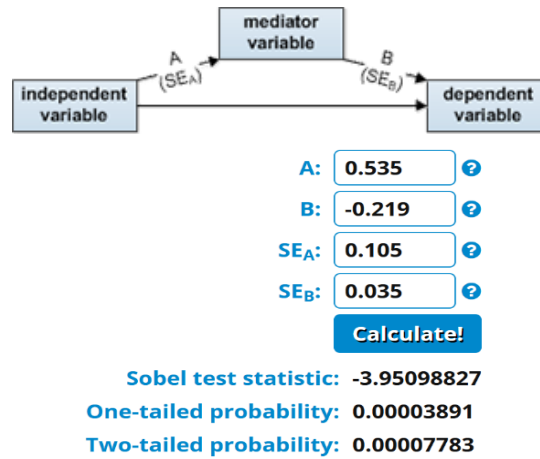
$$Z = \frac{-0,117}{\sqrt{0,0005 + 0,0004}}$$

$$Z = \frac{-0,117}{\sqrt{0,0009}}$$

$$Z = \frac{-0,117}{0,02963}$$

$$Z = -3,95$$

Berikut merupakan hasil *Sobel Test Calculator for The Significance of Mediation*:



Gambar 2. Hasil Calculator Sobel Test Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output Calculator for The Significance of Mediation*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar -3,95 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} ($-3,95 < -1,96$) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* atau gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahadi et al, 2024) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Sobel

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	α	Uji Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	3,63	1,96	0,000	0,050	$3,63 > 1,96$ $0,000 < 0,050$	Ha diterima: Stres kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja
2	Terdapat pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	-3,95	-1,96	0,000	0,050	$-3,95 < -1,96$ $0,000 < 0,050$	Ha diterima: Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari masing-masing uji t dan uji Sobel, selanjutnya disajikan rangkuman keseluruhan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	α	Uji Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja	-4,471	-1,66	0,000	0,050	-4,471 < -1,661 0,000 < 0,050	Ha diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
2	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	5,116	1,661	0,000	0,050	5,116 > 1,661 0,000 < 0,050	Ha diterima: Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3	Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>	3,287	1,661	0,001	0,050	3,287 > 1,661 0,001 < 0,050	Ha diterima: Berpengaruh langsung positif dan signifikan
4	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i>	-3,701	-1,66	0,000	0,050	-3,701 < -1,661 0,000 < 0,050	Ha diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
5	Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	-6,224	-1,66	0,000	0,050	-6,224 < -1,661 0,000 < 0,050	Ha diterima: Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
6	Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	3,63	1,96	0,000	0,050	3,63 > 1,96 0,000 < 0,050	Ha diterima: Stres kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja
7	Terdapat pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	-3,95	-1,96	0,000	0,050	-3,95 < -1,96 0,000 < 0,050	Ha diterima: Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung ini dapat dilihat melalui hasil uji t pada model sub-struktural pertama dan kedua. Pada model sub-struktural pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, pada model sub-struktural kedua, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara gaya kepemimpinan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sementara itu, pengaruh tidak langsung dianalisis melalui uji Sobel. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, serta antara gaya kepemimpinan dan *turnover intention*. Dengan kata lain, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh negatif gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Pembahasan

Stres Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t hitung sebesar $-4,471$, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ adalah $-1,661$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-4,471 < -1,661$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini selaras dengan tanggapan karyawan, di mana stres kerja banyak dirasakan terutama pada indikator kepemimpinan organisasi. Indikator ini memperoleh nilai terendah dalam persepsi karyawan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan serta minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu penyebab stres di tempat kerja. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja karyawan secara umum tergolong dalam kriteria "cukup puas" dengan nilai terendah pada indikator promosi, hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kesempatan maupun proses kenaikan jabatan di perusahaan, yang turut memengaruhi rendahnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024).

Gaya Kepemimpinan Berpegaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,116$, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ adalah $1,661$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($5,116 > 1,661$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpegaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil ini selaras dengan tanggapan karyawan dalam kriteria cukup puas dengan indikator terendah pada indikator kemampuan mengendalikan emosi. Pimpinan dinilai belum mampu mengendalikan emosinya dengan baik, terutama dalam situasi penuh tekanan. Ini bisa berdampak negatif terhadap suasana kerja, relasi dengan bawahan, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja karyawan secara umum tergolong dalam kriteria cukup puas dengan nilai terendah pada indikator promosi, hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kesempatan maupun proses kenaikan jabatan di perusahaan, yang turut memengaruhi rendahnya kepuasan

kerja secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiswara & Utama, 2022) dan (Thu & Widhianto, 2023).

Stres Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,287, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$) adalah 1,661. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($3,287 > 1,661$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini tercermin dari rendahnya skor pada indikator kepemimpinan, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif serta minimnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi faktor pemicu utama stres kerja. Di sisi lain, intensi untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) berada pada kriteria cukup tinggi, dengan indikator terendah terdapat pada pencarian pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketertarikan yang cukup besar untuk mencari peluang kerja di tempat lain, baik melalui pencarian informasi lowongan maupun eksplorasi terhadap perusahaan lain. Kondisi ini memperkuat temuan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam mendorong keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024).

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Langsung Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,701, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$) adalah -1,661. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-3,701 < -1,661$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini selaras dengan tanggapan karyawan yang pada umumnya menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Namun demikian, indikator kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosi memperoleh skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dinilai belum sepenuhnya mampu mengontrol emosinya dengan baik, terutama ketika berada dalam kondisi tekanan atau situasi yang menantang. Ketidakmampuan ini dapat berdampak negatif terhadap suasana kerja, kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta efektivitas pengambilan keputusan. Sementara itu, *turnover intention* karyawan tergolong dalam kriteria cukup tinggi, dengan indikator terendah terdapat pada aspek pencarian pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan memiliki kecenderungan untuk aktif mencari informasi terkait peluang kerja di perusahaan lain. Oleh karena itu, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, khususnya dalam hal pengendalian emosi dan hubungan interpersonal, menjadi penting sebagai strategi untuk menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiswara & Utama, 2022) dan (Thu & Widhianto, 2023).

Kepuasan Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -6,224, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$) adalah -1,661, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-6,224 < -1,661$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja dengan nilai terendah terdapat pada aspek promosi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap sistem promosi yang ada, baik karena dianggap tidak adil maupun kurang transparan. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja, sehingga turut mendorong keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Di sisi lain, *turnover intention* karyawan tercatat dalam kriteria cukup tinggi, dengan indikator terendah terdapat pada aktivitas pencarian pekerjaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa meskipun keinginan untuk keluar cukup tinggi, sebagian karyawan mungkin masih berada dalam tahap pertimbangan atau belum aktif mencari pekerjaan baru. Temuan ini memperkuat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, di mana aspek-aspek kepuasan yang belum terpenuhi, seperti kejelasan promosi, menjadi pemicu utama meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sakti et al., 2024) dan (Dwiswara & Utama, 2022).

Stres Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji sobel didapatkan nilai Z_{hitung} sebesar 3,63 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($3,63 > 1,93$) dan signifikansi ($0,000 < 0,050$) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan terjadi mediasi. Artinya, ketika tingkat stres kerja yang dialami karyawan meningkat, kepuasan kerja cenderung menurun, dan penurunan kepuasan ini secara signifikan mendorong peningkatan *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Milleny & Adiputra, 2024) dan (Eristya et al., 2024) bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia

Berdasarkan hasil uji sobel didapatkan nilai Z_{hitung} sebesar -3,95 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} ($-3,63 < -1,93$) dan signifikansi ($0,000 < 0,050$) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan terjadi mediasi. Artinya, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat positif dan efektif, hal ini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja tersebut kemudian berdampak pada penurunan *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang memperkuat hubungan negatif antara gaya kepemimpinan dan *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Rahadi et al, 2024) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan terhadap variabel stres kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
 - a. Tanggapan karyawan terhadap stres kerja berada pada kriteria cukup tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tuntutan antar pribadi, khususnya pada pernyataan saya tertekan ketika harus memenuhi ekspektasi keluarga dan pekerjaan secara bersamaan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator kepemimpinan organisasi, yakni pada pernyataan saya merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan atasan.
 - b. Tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan berada pada kriteria cukup baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab, khususnya pada pernyataan pimpinan saya bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan tim. Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator kemampuan mengendalikan emosi, yakni pada pernyataan pimpinan saya tetap tenang dan tidak terbawa emosi meskipun menghadapi tekanan.
 - c. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja berada pada kriteria cukup puas. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pengawasan, khususnya pada pernyataan saya merasa pengawasan di tempat kerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator promosi, yakni pada pernyataan proses promosi di perusahaan ini jelas dan adil.
 - d. Tanggapan karyawan terhadap *turnover intention* berada pada kategori cukup tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator memikirkan untuk keluar, khususnya pada pernyataan saya sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam waktu dekat. Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator pencarian pekerjaan, yakni pada pernyataan saya mulai mencari tahu peluang karir di perusahaan lain.
2. Stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
4. Stres kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung positif stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.
8. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung negatif gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Woo Shin Garment Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Antani, I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Turnover intention Karyawan (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)*.
- Atmodjo, H. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asiakomnet Multimedia (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta)*.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bustami, dkk. (2014). *Statistika (Terapannya Pada Bidang Informatika)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chandra,R., & Adriansyah, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 670-678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795-2805.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dwi Rahadiyanti, R. D. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Donghwa Electric Engineering Kota Cilegon) (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)*.
- Dwiswara, M. G. M., & Utama, A. P. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover intention (Studies on Employees of PT OLAM Indonesia, Jakarta). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 682-693.
- Eristya, L., Nugroho, A., & Andini, M. (2024). the Influence of Job Stress on Turnover intention with the Intervening Variable Job Satisfaction in Employees of the Production Department of Cv Inko Platinum. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(September), 5332-5347.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hasibuan, Malayu SP. (2020) Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, F., Dewi, A. S., Munawaroh, N. A., Kadiri, U. I., Kerja, P., Kerja, L., & Karyawan, D. K. (2024). Issn : 3025-9495. 8(6).
- Ismartaya, I., Kartini, T., & Rahmanissa, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1165-1174. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17397>
- Juanim. 2018. Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Universitas Pasundan
- Juliansyah. 2016. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Alfabeta.
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention. Yogyakarta: Deepublish
- Kartono, K. (2020). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. PT Rajagrafindo Persada.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65. <https://research.e-siber.org/JSMD/article/view/47>
- Milleny, N., & Adiputra, G. (2024). The Influence of Organizational Culture, Job Stress on Turnover intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. 2, 2024. <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/FICCOMSS>
- Nikmat, Katarina, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Nurchahyo, S. A., Widagdo, T. H., & Rachmawati, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT Ungaran Sari Garment. *Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 1-18.
- Putranti, H. R. D. (2022). Turnover intention. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Rahadi, D. R., & Az-zahra Riyadul Jannah 2, K. H. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Al-Hikam*, 5(1), 1-11.
- Reza Nurhakiki, M., Afridah, N., Harini, D., & Penulis, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 221-239. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2819>
- Rizki, S. N. A., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover intention Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) The Influence of Work Discipline on Turnover intention. 10(2), 822-832.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Rochaety. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media Jakarta, 177
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(1), 216-226.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Pranogyo, A. B., Abdoellah, M. N., & Zabidi, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 224-230. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.38>
- Samsudin, Sadili. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka. Setia.
- Sarwono, Jonathan. (2015). *Statistik untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Sunarto. (2018). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Sunyoto, Danang (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Thu, S., & Widhianto, C. W. (2023). Analysis of the Effect of Leadership Style, Financial Rewards and Work Environment on Turnover intention Mediated by Job Satisfaction (Empirical Study: Private Bank Jakarta Employees). *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(2), 475-490.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111-122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Widyaningtyas, S. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. App Purinusa Ekapersada -Semarang. 16(1), 1-23.
- Yunita, Y., & Budiana, D. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Stress on Employee Job Satisfaction. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 474-483.