



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Agnes Avriliya¹, Riska Ayu Pramesthi², Randika Fandiyanto³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : agnesavriliya59@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : randika@unars.ac.id

*Corresponding Author : Agnes Avriliya

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : agnesavriliya59@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :

Agustus , 2026

Accepted :

Agustus , 2026

Available Online :

Agustus , 2026

Keywords: Transactional leadership style, workload, work environment, turnover intention, job stress



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are the primary asset that significantly determines the success and operational sustainability of a company. PT. Bank Negara Indonesia Tbk Situbondo Branch Office is required to continuously maintain employee performance to avoid high potential employee turnover rates. The purpose of this study is to analyze and test the effect of transactional leadership style, workload, and work environment on turnover intention through job stress. This study is a type of research aimed at explaining cause-and-effect relationships between variables. The population in this study consists of employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk Situbondo Branch Office. The sampling technique was determined using total sampling (saturated sample). Data analysis and hypothesis testing in this study used Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0 software. The results of direct effect hypothesis testing show that transactional leadership style has a positive and significant effect on job stress. Workload has a positive and significant effect on job stress. Work environment has a positive but not significant effect on job stress. Transactional leadership style, workload, and work environment do not have a direct significant effect on turnover intention. Job stress is proven to have a positive and significant effect on turnover intention. The results of indirect effect hypothesis testing show that job stress is capable of significantly mediating the effect of workload on turnover intention. Job stress is unable to significantly mediate the effect of transactional leadership style or work environment on turnover intention.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas operasional organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berkualitas. Oleh karena itu, tingkat retensi karyawan menjadi indikator kunci efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Fenomena *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi tantangan serius bagi organisasi (Robbins & Judge, 2019:75). Tingginya *turnover intention* berdampak negatif pada peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, penurunan produktivitas, serta hilangnya pengalaman

kerja yang berharga (Mathis & Jackson, 2017:107). Kondisi ini dapat menghambat pencapaian target dan kualitas layanan organisasi.

Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Pemimpin yang suportif mampu meningkatkan motivasi, sedangkan kepemimpinan otoriter memicu stres kerja (Santoso & Dewi, 2024:85). Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis (Munandar, 2019:67; Robbins & Judge, 2019:160). Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga memperburuk tekanan psikologis dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri

(Sedarmayanti, 2019:59; Sutanto & Gunawan, 2019:62).

Stres kerja berperan penting sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Stres timbul saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, sehingga menurunkan loyalitas dan mendorong karyawan mencari pekerjaan baru (Beehr & Newman, 2021:21; Luthans, 2020:88). Fenomena ini terlihat jelas pada sektor perbankan di Indonesia, di mana tingkat *turnover* terus meningkat dari 8,5% (2021), 10,2% (2022), hingga 12,7% (2023), melampaui batas toleransi manajemen sebesar 7%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) pada karyawan bank di Surabaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (MSDM) bertindak sebagai motor penggerak utama dalam organisasi karena seluruh perencanaan, ide, hingga pelaksanaan kegiatan operasional sangat bergantung pada kinerja dan keputusan individu di dalamnya (Mufida, N. L, *et al*, 2025). MSDM mencakup serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2020:6) mengemukakan bahwa “Managemen sumber daya manusia sebagai praktik dan kebijakan yang diperlukan untuk menjalankan aspek-aspek personalia dari suatu posisi manajerial, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, penghargaan, dan memberikan Lingkungan kerja yang aman”. Hal tersebut terlihat bahwa MSDM tidak hanya berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga berfokus pada pembentukan hubungan kerja yang manusiawi, adil, dan produktif.

Menurut Luthans (2020:89) mengemukakan bahwa “Managemen sumber daya manusia juga memiliki dimensi psikologis yang menekankan pada perilaku individu dalam organisasi”. Manajemen SDM modern tidak hanya memandang manusia sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai sumber daya yang memiliki kebutuhan, motivasi, dan potensi untuk berkembang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memperhatikan aspek emosional, sosial, dan motivasional agar tercipta kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass (1990), kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi

biaya produksi. Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan mengajak dan mengarahkan orang lain agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan dan membawa perubahan baik bagi organisasi (Pratiwi, D. R *et al*, 2025). Menurut Rivai dan Mulyadi (2020:78), indikator Gaya kepemimpinan transaksional yang sering digunakan dalam penelitian organisasi meliputi:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)
Pemimpin menjadi panutan, memiliki integritas tinggi, dan menumbuhkan kepercayaan bawahan.
- 2) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)
Pemimpin mampu memberikan visi, semangat, dan tujuan yang jelas bagi tim.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
Pemimpin mendorong kreativitas, berpikir kritis, dan inovasi dalam penyelesaian masalah.
- 4) Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)
Pemimpin memperhatikan kebutuhan, perasaan, dan pengembangan pribadi bawahan secara individu.
- 5) Komunikasi Terbuka (*Communication*)
Pemimpin membangun komunikasi yang efektif, terbuka, dan penuh empati dengan anggota tim.

Beban Kerja

Beban kerja mencakup rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Berbagai uraian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja menggambarkan tingkat besaran atau beratnya tugas yang wajib diselesaikan pekerja pada periode tertentu. Keseimbangan beban kerja menjadi faktor ideal untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, (Mizan *et al*, 2024).

Menurut Tarwaka (2021:51) menegaskan bahwa Beban kerja memiliki indikator, sebagai berikut:

- 1) Durasi waktu kerja.
Durasi waktu kerja mencerminkan beban waktu formal yang menjadi tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Tenggat waktu (*deadline*).
Indikator tenggat waktu menggambarkan batas akhir penyelesaian tugas yang ditetapkan organisasi kepada pekerja.
- 3) Frekuensi lembur atau kerja di luar jam normal.
Indikator ini menunjukkan seberapa sering pekerja harus melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja resmi yang telah ditentukan.
- 4) Ketersediaan waktu istirahat.
Indikator ketersediaan waktu istirahat berkaitan dengan kesempatan yang dimiliki pekerja untuk memulihkan energi fisik dan mental, baik melalui jeda istirahat di sela jam kerja maupun waktu luang setelah bekerja.

- 5) Tekanan waktu (*time pressure*)
Tekanan waktu merupakan persepsi pekerja terhadap tuntutan untuk menyelesaikan sejumlah tugas atau target dalam waktu yang terbatas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:59) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Keseimbangan antara kepentingan pribadi karyawan dan target organisasi juga menjadi kunci utama dalam pembentukan suasana kerja yang harmonis (Kurniawan, *et al*, 2024). Menurut Sedarmayanti (2019:46) mengemukakan bahwa “Terdapat beberapa indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
Pengaturan intensitas lampu harus dilakukan secara tepat agar mata tidak cepat rusak akibat kekurangan cahaya maupun paparan sinar yang terlalu silau.
- 2) Suhu
Pengaturan temperatur ruangan perlu disesuaikan agar tidak berada pada titik ekstrem
- 3) Suara bising
Suara-suara yang tidak diinginkan di area kantor harus diminimalisir karena dapat mengganggu ketenangan karyawan.
- 4) Ruang Gerak
Luas area tempat karyawan beraktivitas menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran tugas.
- 5) Ruang Gerak
Jaminan keselamatan di tempat kerja berhubungan erat dengan peningkatan semangat dan motivasi pegawai.

Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman (2021:21) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi di mana individu merasakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan Lingkungan kerja dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pribadi”. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran seorang pemimpin yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memahami cara menjaga kepuasan serta kesejahteraan emosional timnya. (Nuril. B *et al*, 2024). Menurut Tarwaka (2021:51) indikator dari Stres Kerja sebagai berikut :

- 1) Fisik
Ditandai dengan gejala kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, tekanan darah meningkat, serta menurunnya daya tahan tubuh.

- 2) Psikologis
Meliputi kecemasan, mudah marah, depresi, kehilangan motivasi, serta perasaantidak berdaya.
- 3) Perilaku
Terlihat dari penurunan produktivitas kerja, peningkatan absensi, keterlambatan, penurunan disiplin, dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*).

Turnover Intention

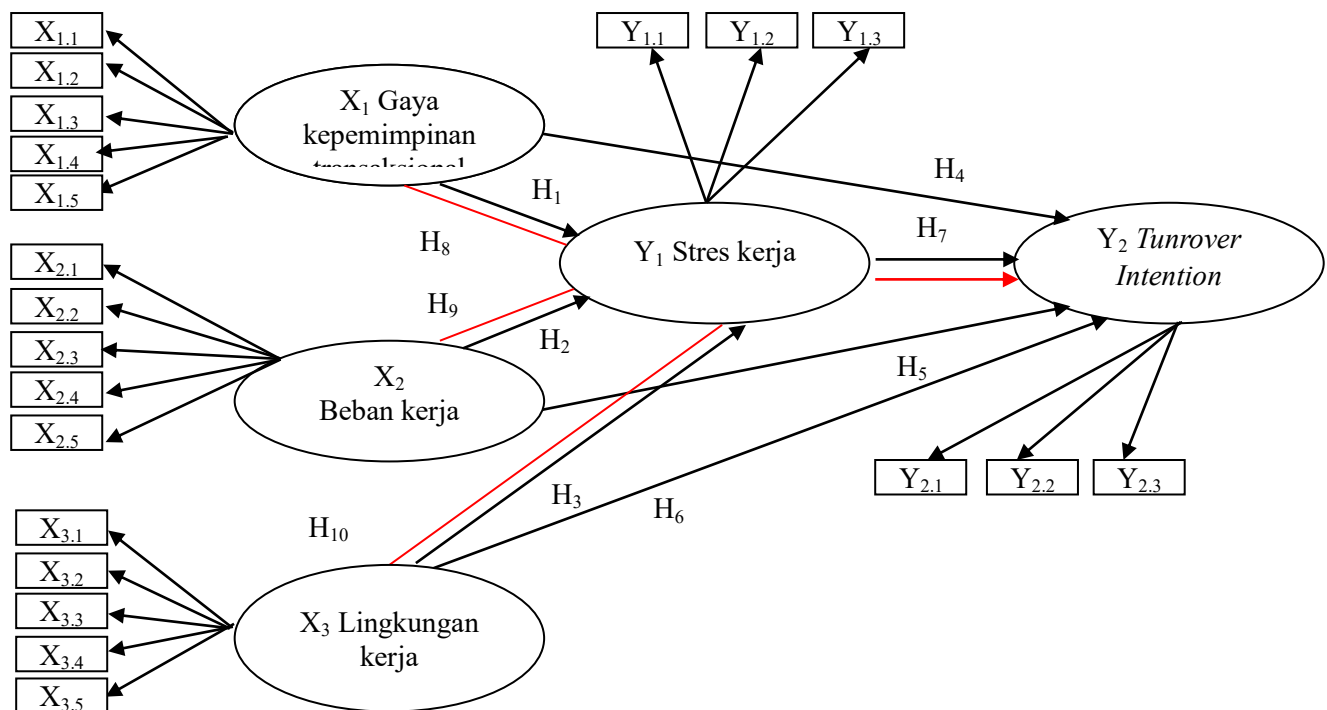
Menurut Robbins dan Judge (2019:152) mengemukakan bahwa “*Turnover Intention* merupakan respon perilaku terhadap kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi individu, seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan, atau ketidakadilan organisasi”. Menurut Robbins dan Judge (2019:156), *Turnover Intention* dapat diukur melalui tiga indikator yaitu:

- 1) Kecenderungan berpikir untuk berhenti (*Thinking of quitting*).
Tahap ini merupakan fase awal yang bersifat kognitif, di mana individu mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 2) Niat untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search*).
Keinginan mencoba menjadi tahap penting dalam membentuk Keputusan pembelian selanjutnya. Menurut Setiadi (2019:45) “Keinginan Mencoba adalah kecenderungan konsumen untuk melakukan pembelian awal terhadap suatu produk sebagai bentuk evaluasi sebelum memutuskan penggunaan secara berkelanjutan”.
- 3) Keinginan untuk benar-benar keluar (*Intention to quit*).
Pada fase ini, individu telah memiliki keputusan internal yang relatif matang untuk meninggalkan organisasi. Karyawan mungkin sudah menetapkan waktu untuk resign atau bahkan telah menerima tawaran kerja dari perusahaan lain.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:125) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Berdasarkan judul penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat hubungan variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel terikat Stres Kerja (Y_1) *Turnover Intention* (Y_2). Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap Stres kerja.
H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres kerja.
H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres kerja.
H₄ : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H₅ : Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H₆ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H₇ : Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
H₈ : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stres kerja.
H₉ : Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stres kerja.
H₁₀ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stres kerja.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:45), Rancangan penelitian merupakan suatu desain atau rencana yang berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk

memperoleh informasi yang relevan dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode ini di implementasikan untuk mengkaji populasi atau sampel spesifik melalui teknik pengumpulan data yang mengandalkan instrumen penelitian. Adapun proses pengolahan datanya menerapkan analisis statistik atau numerik yang diproyeksikan guna melakukan verifikasi empiris terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, Sugiyono (2019:15).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan objek penelitian pada penelitian ini yaitu PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Situbondo di Jalan Argopuro No. 46. Sedangkan Waktu penelitian ialah sekitar 3 bulan dimulai pada bulan April sampai Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) "Populasi adalah kumpulan individu, objek, atau unit yang menjadi fokus dari penelitian tersebut". Objek penelitian ini menghimpun representasi dari beragam aspek yang memiliki karakteristik serupa serta relevansi kuat terhadap rumusan masalah yang dikaji. Populasi diposisikan sebagai data yang menjadi sumber pengambilan sampel guna merepresentasikan fenomena dalam penelitian. Dalam studi ini, populasi yang

ditetapkan mencakup keseluruhan karyawan tetap pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Situbondo, dengan jumlah total sebanyak 31 individu. Sugiyono (2019:85) mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai subjek penelitian. Penerapan metode tersebut menghasilkan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan dalam penelitian ini

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen bertujuan untuk mengukur apakah seperangkat indikator benar-benar mewakili serta mendasari suatu variabel laten yang sama. Evaluasi validitas konvergen menggunakan program SmartPLS 3.0 pada indikator reflektif dilakukan dengan mengamati nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Indikator	X ₁ Gaya Kepemimpinan Transaksional	X ₂ Beban kerja	X ₃ Lingkungan kerja	Y ₁ Stress kerja	Y ₂ Turnover Intension	Keterangan
X _{1,1}	0,782					Valid
X _{1,2}	0,869					Valid
X _{1,3}	0,795					Valid
X _{1,4}	0,806					Valid
X _{1,5}	0,826					Valid
X _{2,1}		0,730				Valid
X _{2,2}		0,722				Valid
X _{2,3}		0,716				Valid
X _{2,4}		0,847				Valid
X _{2,5}		0,724				Valid
X _{3,1}			0,920			Valid
X _{3,2}			0,930			Valid
X _{3,3}			0,943			Valid
X _{3,4}			0,946			Valid
X _{3,5}			0,841			Valid
Y _{1,1}				0,769		Valid
Y _{1,2}				0,877		Valid
Y _{1,3}				0,786		Valid
Y _{2,1}					0,904	Valid
Y _{2,2}					0,946	Valid
Y _{2,3}					0,778	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan hasil Valid,

dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Entranced</i> (AVE)	Keterangan
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,666	Valid
X ₂ . Beban kerja	0,562	Valid
X ₃ . Lingkungan kerja	0,841	Valid
Y ₁ . Stress kerja	0,659	Valid
Y ₂ . Turnover Intension	0,773	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh variabel berada di atas 0,5. Capaian angka yang ditandai

dengan warna hijau tersebut mengindikasikan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.,

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) “Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kendala

keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner”.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,875	Reliabel
X ₂ . Beban kerja	0,804	Reliabel
X ₃ . Lingkungan kerja	0,952	Reliabel
Y ₁ . Stress kerja	0,740	Reliabel
Y ₂ . <i>Turnover Intension</i>	0,851	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pencapaian nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 pada seluruh variabel uji menunjukkan keandalan instrumen yang digunakan. Kuesioner penelitian ini terbukti memiliki tingkat konsistensi dan reliabilitas yang baik.

model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel besar)”. Untuk menguji atau tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat tolerance dan *variable inflation factor* (VIF).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018: 157) “pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Gaya Kepemimpinan Transaksional	X ₂ Beban kerja	X ₃ Lingkungan kerja	Y ₁ Stress kerja	Y ₂ <i>Turnover Intension</i>
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional				1,472	1,678
X ₂ . Beban kerja				1,765	3,779
X ₃ . Lingkungan kerja				1,244	1,355
Y ₁ . Stress kerja					4,488
Y ₂ . <i>Turnover Intension</i>					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas maka bisa diketahui bahwa keempat variabel tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas karena nilai VIF (*varians inflation factor*) < 5,00. Dalam model struktural (PLS), pelanggaran asumsi multikolinieritas sering terjadi dan masih bisa di toleransi serta tidak mengganggu proses analisis data.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel terdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtois* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 < CR < 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtois</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X _{1,1}	-1.102	-0.577	Normal
X _{1,2}	-0.524	-0.845	Normal
X _{1,3}	-0.637	-0.905	Normal
X _{1,4}	-0.888	-0.844	Normal
X _{1,5}	-1.118	-0.776	Normal
X _{2,1}	0.693	-1.222	Normal
X _{2,2}	2.152	-1.744	Normal

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{2,3}	-0.109	-1.379	Normal
X _{2,4}	0.702	-1.631	Normal
X _{2,5}	0.358	-1.229	Normal
X _{3,1}	-0.046	-0.938	Normal
X _{3,2}	0.077	-1.096	Normal
X _{3,3}	-0.148	-0.972	Normal
X _{3,4}	-0.148	-0.972	Normal
X _{3,5}	0.220	-1.075	Normal
Y _{1,1}	0.702	-1.370	Normal
Y _{1,2}	0.702	-1.370	Normal
Y _{1,3}	1.549	-1.443	Normal
Y _{2,1}	1.500	-1.553	Normal
Y _{2,2}	1.500	-1.553	Normal
Y _{2,3}	-0.697	-1.163	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 15 diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut terdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Tahap selanjutnya adalah mengevaluasi tingkat kesesuaian model. Uji *goodness of fit* (GOF) pada

prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau kah tidak. Pada Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit model* yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*).

Tabel 6.

Hasil Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	Saturated Model	Estimasi Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,137	0,137	≤ 0,10	Good Fit
d_ ULS	4,354	4,354	≥ 0,05	Good Fit
d_ G	4,020	4,020	≥ 0,05	Good Fit
Chi-Square	418,919	418,919	Diharapkan kecil	Good Fit
NFI	0,505	0,505	> 0,9 (mendekati 1)	Marginal Fit

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 16 diatas maka bisa diketahui bahwa model dinyatakan *fit* dan baik.

menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

Tabel 7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ Stress kerja	0,777	0,752
Y ₂ Turnover Intension	0,804	0,774

Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁), Beban kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi Stress kerja (Y₁) sebesar 0,752 (75,2%) memiliki pengaruh tinggi sedangkan

sisanya 24,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

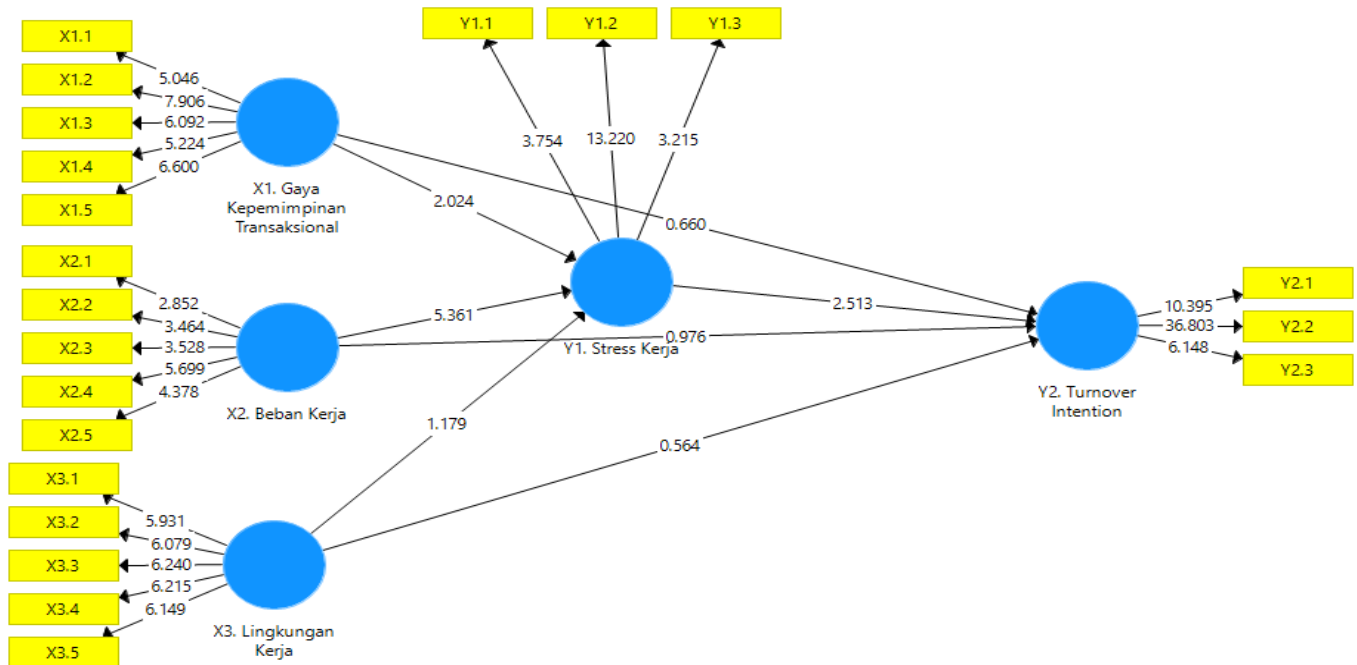
b. Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁), Beban kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi Stress kerja (Y₁) sebesar 0,774

(77,4%) memiliki pengaruh tinggi sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel

independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun gambar uji model struktural dalam PLS disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian hipotesis berbasis Gambar 4 di dalam Tabel 19 mengenai Uji Hipotesis Penelitian atas diproses menggunakan aplikasi SmartPLS. berikut:

Ringkasan hasil analisis tersebut selanjutnya disajikan

Tabel 8.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Y ₁ . Stress Kerja	0,215	0,212	0,106	2,024	0,033
X ₂ . Beban Kerja -> Y ₁ . Stress Kerja	0,670	0,660	0,125	5,361	0,000
X ₃ . Lingkungan Kerja -> Y ₁ . Stress Kerja	0,157	0,158	0,133	1,179	0,239
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Y ₂ . Turnover intention	0,076	0,071	0,116	0,660	0,510
X ₂ . Beban Kerja -> Y ₂ . Turnover intention	0,248	0,233	0,254	0,976	0,330
X ₃ . Lingkungan Kerja -> Y ₂ . Turnover intention	-0,080	-0,064	0,142	0,564	0,573
Y ₁ . Stress Kerja -> Y ₂ . Turnover intention	0,660	0,663	0,263	2,513	0,012
X ₁ . Gaya Kepemimpinan Transaksional -> Y ₁ . Stress kerja -> Y ₂ . Turnover Intension	0,142	0,143	0,089	1,600	0,110
X ₂ . Beban kerja -> Y ₁ . Stress kerja -> Y ₂ . Turnover Intension	0,442	0,448	0,207	2,138	0,033
X ₃ . Lingkungan kerja -> Y ₁ . Stress kerja -> Y ₂ . Turnover Intension	0,103	0,089	0,082	1,267	0,206

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,215), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,024 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,033** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Stress kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Bank BNI Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), pengawasan yang ketat, serta penekanan pada pencapaian target kerja memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat stres yang dialami pegawai. Semakin dominan penerapan kepemimpinan transaksional, maka kondisi stres kerja pegawai dapat mengalami perubahan, baik meningkat maupun menurun, tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan tersebut diterapkan oleh atasan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh Armansyah (2022) yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada proses pertukaran (*exchange*), yaitu bawahan memperoleh penghargaan apabila memenuhi target, sedangkan kegagalan akan memperoleh koreksi atau sanksi. Selain itu, teori stres kerja dari Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dari atasan, serta sistem evaluasi kinerja dapat menjadi sumber stres apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transaksional perlu dilakukan secara proporsional, tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai agar stres kerja dapat diminimalkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Budiman (2021) yaitu Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,670), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,361 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Stress kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja yang diterima pegawai menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat stres kerja. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, baik dari segi jumlah tugas, tingkat kesulitan, maupun

keterbatasan waktu penyelesaian, maka semakin besar pula potensi pegawai mengalami stres kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai, maka tingkat stres kerja dapat ditekan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Tarwaka (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka akan muncul kelelahan dan tekanan psikologis. Selain itu, teori stres kerja dari Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan (*work overload*) merupakan salah satu sumber utama stres kerja karena pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas dengan standar kinerja yang tinggi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kesehatan, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai apabila berlangsung secara terus-menerus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wanboko, *et al* (2023) dengan hasil penelitian Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,157), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,179 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,239** ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stress kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya tingkat stres kerja pegawai. Dengan kata lain, perubahan pada kondisi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap stres kerja yang dialami pegawai, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi munculnya stres kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan bekerja, namun pengaruhnya terhadap stres kerja tidak selalu bersifat langsung. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang memadai dan relatif seragam bagi seluruh pegawai, maka variasi kondisi lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor yang mampu menjelaskan perbedaan tingkat stres kerja. Sebaliknya, teori stres kerja dari Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa stres lebih sering dipicu oleh tuntutan pekerjaan, konflik peran, tekanan target, serta beban kerja yang berlebihan dibandingkan faktor

lingkungan kerja yang sudah mendukung. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Santoso, *et al* (2024) dengan hasil penelitiannya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Stress kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,076), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,660 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,510** ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intension* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh pimpinan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, baik tinggi maupun rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transaksional tidak menyebabkan perubahan yang berarti terhadap tingkat *turnover intention* pegawai PT Bank BNI Kantor Cabang Situbondo.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transaksional yang dikemukakan oleh Armansyah (2022), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan serta koreksi terhadap pencapaian kinerja. Gaya kepemimpinan ini lebih berorientasi pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas daripada membentuk komitmen emosional pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, teori *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2011) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, peluang kerja di luar organisasi, dan kondisi individu. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan bahwa *turnover intention* pegawai lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor tersebut dibandingkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Payana, *et al* (2025) yaitu Kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,248), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,976 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,330** ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Beban kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intension* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja yang diterima pegawai tidak

menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, kondisi tersebut belum tentu meningkatkan niat mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau mengundurkan diri dari PT Bank BNI Kantor Cabang Situbondo.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Tarwaka (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan seseorang sesuai dengan kapasitas fisik dan mentalnya. Beban kerja yang tinggi memang dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan apabila tidak dikelola dengan baik, namun tidak selalu berujung pada keinginan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, teori *turnover intention* dari Mobley (2011) menjelaskan bahwa niat seorang karyawan untuk keluar dari organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesempatan kerja di luar organisasi, serta persepsi terhadap penghargaan yang diterima. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BNI Situbondo lebih mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dibandingkan besarnya tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Luthfi & Safitri (2025) yang hasilnya beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (-0,080), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,564 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,573** ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intension* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, tidak menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, perubahan kondisi lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tinggi rendahnya *turnover intention* pegawai Bank BNI Situbondo.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berfungsi menciptakan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, ketika lingkungan kerja telah berada pada kondisi yang baik dan relatif seragam bagi seluruh pegawai, pengaruhnya terhadap keputusan untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin kecil. Di sisi lain, teori *turnover intention* dari Mobley (2011) menjelaskan bahwa niat karyawan untuk keluar dari organisasi lebih banyak

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, penghargaan yang diterima, serta peluang kerja di luar organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan yang menentukan *turnover intention* pegawai Bank BNI Situbondo. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Hartono, *et al* (2025) yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,660), Nilai T-Statistic yaitu 2,513 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,012** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Stress kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intension* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai memiliki pengaruh nyata terhadap munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja atau mengundurkan diri dari Bank BNI Situbondo. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka *turnover intention* pegawai cenderung menurun.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, teori *turnover intention* dari Mobley (2011) menjelaskan bahwa salah satu penyebab utama munculnya niat untuk keluar dari organisasi adalah ketidakpuasan yang dipicu oleh tekanan kerja dan kondisi pekerjaan yang tidak lagi memberikan kenyamanan bagi karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Banowati, *et al* (2025) dengan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,142), Nilai T-Statistic yaitu 1,600 ($< 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,110** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Stress kerja (Y_1), dengan

demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*, tetapi memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan transaksional akan memengaruhi tingkat stres kerja pegawai dan perubahan tingkat stres kerja tersebut selanjutnya berdampak pada munculnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transaksional dari Bass (1985) yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada sistem pertukaran berupa penghargaan dan koreksi terhadap kinerja. Apabila sistem tersebut diterapkan secara tidak seimbang dan lebih menekankan pada pencapaian target dibandingkan dukungan kepada pegawai, maka dapat memunculkan tekanan kerja. Sementara itu, teori *turnover intention* dari Mobley (2011) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan gaya kepemimpinan transaksional dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Suganda & Setyorini (2023) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui stress kerja.

Pengaruh Beban kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,442), Nilai T-Statistic yaitu 2,138 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,033** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Stress kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*, namun memberikan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan, dan peningkatan stres kerja tersebut pada akhirnya mendorong munculnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Tarwaka (2015), yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka akan muncul kelelahan dan tekanan psikologis. Sementara itu, teori *turnover intention* dari Mobley (2011) menjelaskan bahwa stres

kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga meningkatkan kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wanboko, *et al* (2023) dengan hasil penelitian Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Stress kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,103), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,267 (<1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,206** (>0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui Stress kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap turnover intention melalui stres kerja. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja yang ada tidak cukup memengaruhi tingkat stres kerja pegawai, sehingga tidak berdampak pada munculnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi melalui mekanisme stres kerja sebagai variabel intervening.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berfungsi menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Namun, apabila kondisi lingkungan kerja telah relatif baik dan seragam, pengaruhnya terhadap stres kerja menjadi semakin kecil. Sementara itu, teori turnover intention dari Mobley (2011) menyatakan bahwa keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, peluang kerja di luar organisasi, dan tekanan psikologis yang dialami selama bekerja. Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian terdahulu oleh Santoso, *et al* (2024) dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja (H_1 diterima);
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stres kerja (H_3 ditolak);

4. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover intention* (H_4 ditolak);
5. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover intention* (H_5 ditolak);
6. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover intention* (H_6 ditolak);
7. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* (H_5 diterima);
8. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover intention* melalui Stress kerja (H_8 ditolak)
9. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* melalui Stress kerja (H_9 diterima).
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (H_{10} ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dari segi Gaya kepemimpinan transaksional di hara Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumberdaya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Gaya kepemimpinan transaksional, Beban kerja, Lingkungan kerja terhadap Stres kerja, *Turnover Instention*.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Gaya kepemimpinan transaksional, Beban kerja, Lingkungan kerja terhadap *Turnover Instention* melalui Stres kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini

Bagi PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Situbondo

Dari segi Gaya kepemimpinan transaksional diharapkan untuk lebih mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan transaksional dengan cara menyeimbangkan antara penetapan target kerja, sistem penghargaan, dan pendekatan humanis kepada pegawai. Beban kerja diharapkan dapat dievaluasi secara berkala terhadap distribusi tugas pegawai agar tetap seimbang sesuai dengan kapasitas individu. Penetapan target kerja hendaknya disesuaikan dengan kondisi lapangan dan jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Lingkungan kerja diharapkan perusahaan tetap perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik. Stres kerja diharapkan perlu memberikan perhatian khusus melalui upaya pencegahan dan pengelolaan stres, seperti penyediaan program konseling, kegiatan relaksasi kerja,

pelatihan manajemen stres, serta peningkatan dukungan sosial dari atasan. *Turnover Intention* perlu memperkuat faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai, seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, peluang pengembangan karier yang jelas, sistem promosi yang transparan, serta peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja*. CV. Azka Pustaka.
- Banowati, G. V., Kusumaningtyas, W., & Nugroho, M. T. 2025. Pengaruh Stres kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Patco Elektronik Teknologi Departemen Resmed. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(3), 355-367. <https://doi.org/10.55182/jtp.v5i3.636>.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. 2021. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Budiman, F. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja: Studi Pada RSUP "P" Jakarta. *Perspektif*, 1(1), 35-46. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.56>.
- Degustia, A., Marwansyah., Hermasyah. 2025. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas.
- Dessler, G. 2020. *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2020. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. 2013. Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics*, 28(2), 565-580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Hartono, S., Yakin, I., Rosyid, B., Fatkhulloh, A., & Citra, A. 2025. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Beban kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Stres kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2761-2773. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1680>.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, R. D., Fandiyanto, R., & Minullah, M. (2024). Dampak Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Non Asn Pada Dinas PUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(7), 1348-1359.
- Luthans, F. 2020. *Organizational behavior: An evidence-based approach (13th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Luthfi, M., & Safitri, H. M. 2025. Pengaruh Beban kerja Dan Stres kerja Terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 26(1), 225-234. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v26i1.1483>
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2017. *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Mizan, M., Ediyanto, E., & Pramesthi, R. A. (2025). Beban Kerja dan Disiplin Kerja dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Botolinggo Bondowoso dengan Moderasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1022-1033.
- Mufida, N. L., Minullah, M., & Pramesthi, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 4(5), 1085-1103.
- Munandar, A. S. 2019. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya* (N. Imam, Penerjemah). PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nuril, B. (2024). Pengaruh stres kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN dinas Peternakan dan perikanan kabupaten situbondo (*Doctoral dissertation*, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo).
- Payana, I. K. D., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban kerja, dan Semangat Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT. Blue Ocean Heart Bali. *VALUES*, 6(1), 161-168. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/11765>
- Pendoman Aplikasi *Smart PLS 3.0*. 2026. Analisis Moderating dan Intervening. Universitas Abdurachman Saleh.
- Pratiwi, D. R., Karnadi, K., & Fandiyanto, R. (2025). Peranan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

- Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Rsud Waluyo Jati Kraksaan. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2341-2357.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2020. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, D., & Dewi, P. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan dan Stres kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Nusantara*, 12(1), 29-38.
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. 2024. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stres kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177-194.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581>
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen PegawaiNegeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Suganda, H., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 799-810.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.509>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, danKombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2019. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Hotel Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 25-33.
Manajemen, 7(1), 25-33.
- Tarwaka. 2021. *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi Dan AplikasiDi Tempatkan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, *Turnover intention*, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2023. Pengaruh Beban kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364-374.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48451>.
- Wijayanti, M. 2020. Pengaruh bebankerja, kepemimpinan, dan lingkungankerja terhadap *Turnover intention* dengan Stres kerja sebagaivariabel intervening pada RSUD Banyuwangi. *JurnalIlmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 64-78
- Yuki, G, 2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.