Stres Kerja dan *Turnover Intention* di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional?

Dewiana Novitasari^{1✉}, Muhammad Johan², Multi Nadeak³, Admiral⁴, Masduki Asbari⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Indonesia^{1,2,4}

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung, Indonesia³

STMIK Insan Pembangunan, Indonesia⁵

E-mail : dhewiediosa@yahoo.co.id¹, muhammadjohan137@gmail.com², multnadeak28@gmail.com³,
admiral_trust@yahoo.com⁴, kangmasduki.ssi@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention dan untuk mengetahui pengaruh mediasi stres kerja pada populasi karyawan pada industri garmen di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling terhadap 142 sampel karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan niat berpindah karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan turnover intention secara signifikan dimediasi secara parsial oleh stres kerja, artinya kepemimpinan transformasional mengurangi stres kerja dan mengurangi turnover intention. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

Kata kunci: Kepemimpinan tranformasional, stress kerja, turnover intention.

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership on turnover intention and to investigate the mediating effect of work stress on the employee population of the garment industry in Indonesia. This study used a simple random sampling method to 142 samples of employees. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant negative effect on job stress and employee turnover intention. Meanwhile, job stress has a positive and significant effect on turnover intention. The results of this study indicate that the relationship between transformational leadership and turnover intention is significantly mediated partially by job stress, meaning that transformational leadership reduces work stress and reduces turnover intention. This research can pave the way to improve employee readiness in the face of the Industrial Revolution 4.0 era.

Keyword: Job stress, transformational leadership, turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM), tak dipungkiri menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis, apalagi setelah dunia memasuki era Revolusi Industri 4.0 (Asbari, Wijayanti, Hyun, et al., 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat terwujud jika manajemen organisasi mampu memberikan berbagai dukungan kondisi, salah satunya mengacu pada kebijakan yang diterapkan terkait dengan *turnover*. *Turnover* bisa terjadi dalam suatu organisasi dalam bentuk pengunduran diri, pemberhentian atau meninggalnya seorang anggota organisasi. *Turnover* terjadi karena ada faktor-faktor intensi yang memotivasi anggota organisasi untuk mengambil keputusan keluar atau pergi dari organisasi. Apa yang mendorong orang untuk mengembangkan niat meninggalkan pekerjaannya? Literatur telah mengidentifikasi berbagai alasan di balik niat keluar masuk karyawan (Shafique et al., 2018). Beberapa peneliti telah mencatat bahwa konteks sosial, seperti sejauh mana karyawan merasa didukung dan berkomitmen terhadap tempat kerja, dapat mempengaruhi niat untuk keluar dari organisasi (Asbari, Novitasari, & Goestjahjanti, 2020; Asbari, Novitasari, Gazali, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020a, 2021a; Asbari & Prasetya, 2021; Nazelina et al., 2020; Novitasari et al., 2021; Novitasari, Asbari, et al., 2020; Novitasari, Goestjahjanti, et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020b). Studi juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS), komitmen, keamanan kerja dan kepercayaan adalah anteseden utama dari niat keluar masuk karyawan (Mullen et al., 2018). Namun, sebagian besar penelitian ini telah dilakukan dalam studi terpisah, dan dengan demikian belum memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana hal tersebut mempengaruhi variabel *turnover intention* dari karyawan secara keseluruhan. Selanjutnya mayoritas studi telah ditetapkan di negara-negara Barat. Investigasi dari anteseden dan hasil dari *turnover intention* lintas budaya di negara yang berbeda diperlukan untuk dinilai generalisasi temuan penelitian.

Mengingat Indonesia sebagai negara berkembang dan masih terus melakukan perbaikan di berbagai sector ekonomi, maka mengelola sumber daya manusia sebagai predictor sekaligus katalisator kinerja ekonomi menjadi penting dan genting (Asbari, 2011, 2020; Asbari et al., 2021a, 2021b; Asbari, Novitasari, Pebrina, et al., 2020; Asbari & Novitasari, 2020b, 2021b; Jumiran et al., 2020; Lestari et al., 2020; Novitasari, Hutagalung, et al., 2020; Novitasari & Asbari, 2020a; Sudiyono, Goestjahjanti, et al., 2020; Suprpti et al., 2020). Oleh karena itu, studi ini mencoba untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan mengusulkan model integratif untuk mempelajari *turnover intention* karyawan di salah satu industri garmen di Indonesia. Model ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Jadi, studi ini mengusulkan model perspektif karyawan tentang kepemimpinan transformasional, stress kerja yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini merupakan kerja riset yang belum banyak dikaji oleh para peneliti terdahulu. Bahkan, bisa jadi studi ini merupakan yang pertama yang membahas variabel stress kerja dan kepemimpinan transformasional yang dikaitkan dengan *turnover intention* karyawan perusahaan garment di Indonesia. Semoga hasil penelitian ini, memperluas cakupan praktik dari variabel-variabel manajemen yang dibahas. Sekaligus dapat menjadi pijakan praksis bagi penelitian berikutnya. Peneliti menjelaskan metodologi secara rinci, diikuti dengan analisis dan hasil empiris. Di akhir bagian artikel ini, peneliti menyimpulkan makalah dan membahas implikasi teoritis dan praktis dihasilkan oleh studi ini.

METODE

Menurut Creswell & Creswell (2017), jika tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti, maka pendekatan kuantitatif adalah yang terbaik. Metode penelitian kuantitatif adalah cocok dalam menguji teori dan hipotesis melalui penggunaan seperangkat alat statistik (Creswell & Creswell, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Oleh karena itu, diadopsi kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk

mengumpulkan data yang dibutuhkan. Populasi penelitian terdiri dari 270 karyawan sebuah industri garmen di Tangerang. Seperti yang disarankan dan diadopsi oleh penelitian sebelumnya, responden yang sesuai dari penelitian ini adalah para pengatur di perusahaan, mulai kepala regu, hingga manajer puncak, karena mereka memegang posisi kritis dalam organisasi yang memungkinkan mereka mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai lingkungan dasar dan karakteristik organisasi mereka (Hung et al., 2010). Dengan menggunakan *simple random sampling*, 270 kuesioner dikirim secara online kepada populasi. 142 kuesioner dikembalikan dan valid, yang membentuk tingkat tanggapan 52.6%. Menurut Roscoe et al. (1975) *rule of thumb* mengemukakan bahwa ukuran sampel adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian, oleh karena itu, sampel diperoleh ukuran untuk penelitian ini dianggap sesuai.

Sifat penelitian ini melibatkan efek dependen antara konstruk laten dan variabel manifest, oleh karena itu, model pengukuran reflektif cocok untuk penelitian ini (Hair Jr et al., 2017). Semua item yang diadopsi dinilai pada skala Likert lima poin dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). *Turnover intention* diukur dengan menggunakan tiga item (TI1-TI3) dari Cammann et al. (1979). Stres kerja diukur dengan menggunakan enam item (SK1-SK6) dari Keller (1984). Sedangkan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, lima item (KT1-KT5) diadaptasi dari Bogler (2001).

Teknik statistik paling populer di bawah Structural Equation Model SEM adalah berbasis kovarian pendekatan (CB-SEM) dan teknik kuadrat terkecil parsial berbasis varian (PLS-SEM) (Sarstedt et al., 2014). Namun, PLS-SEM akhir-akhir ini mendapat perhatian yang luas di banyak orang disiplin ilmu seperti pemasaran, manajemen strategis, sistem informasi manajemen, dan cabang keilmuan lainnya (Hair et al., 2012). Kemampuan PLS-SEM untuk menangani permasalahan *problematic modelling* yang biasa terjadi di lingkungan social ilmu pengetahuan seperti karakteristik data yang tidak biasa (misalnya data non-normal) dan model yang sangat kompleks adalah alasan penting di balik peningkatan penggunaan pendekatan ini. Mengingat keuntungan dari pendekatan ini, penelitian ini menggunakan PLS-SEM untuk menguji secara keseluruhan dari hipotesis yang diajukan. Perangkat lunak SmartPLS dilakukan untuk mengevaluasi masing-masing *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas pengukuran, sedangkan hipotesis yang diperkenalkan diperiksa melalui *inner model*. Selanjutnya, hasil akhir kuesioner yang kemudian digunakan pada penelitian ini sebagaimana disebutkan pada Tabel 1,

Tabel 1
Daftar Item Penelitian

Notasi	Item
Kepemimpinan Transformasional (KT)	
KT1	Pimpinan memproyeksikan dirinya sebagai panutan dan teladan
KT2	Pimpinan menunjukkan bakat dan kemampuannya dalam mengatasi masalah dengan pengambilan keputusan yang tepat
KT3	Pimpinan berusaha mencapai tujuan kolektif untuk memenuhi misi
KT4	Pimpinan menyajikan tantangan dan proyek baru
KT5	Pimpinan percaya pada kemampuan pegawainya untuk menghadapi tantangan dan hambatan
Stres Kerja (SK)	
SK1	Saya merasa lelah setelah bekerja
SK2	Saya khawatir tentang masalah setelah bekerja.
SK3	Saya merasa sulit untuk melepas lelah setelah bekerja
SK4	Saya sering mengalami stres dan ketegangan terkait pekerjaan.
SK5	Saya menganggap pekerjaan saya sangat berat dan terlalu menuntut
SK6	Saya merasa lelah setelah bekerja.

Notasi	Item
Turnover ntention (TI)	
TI1	Saya kemungkinan akan secara aktif mencari pekerjaan baru di tahun depan.
TI2	Saya sering berpikir untuk berhenti.
TI3	Saya mungkin mencari pekerjaan baru di tahun depan.

Maka berdasarkan kajian pustaka di atas, maka disusun dipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention melalui mediasi stres kerja

Menurut penjelasan Sekaran & Bougie (2003) kerangka teoritis merupakan landasan di mana seluruh proyek penelitian disandarkan. Dari kerangka teori ini bisa didesain hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah kajian teori yang disusun valid atau tidak. Selanjutnya, akan dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat dan akurat. Untuk itu, penulis membangun model penelitian sebagai mana disebut pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total ada 142 karyawan yang berpartisipasi. Sebagaimana disebutkan pada table 2, responden memiliki kelompok umur yang berbeda-beda, berkisar antara di bawah usia 29 tahun (24%), 30-49 tahun (48%), dan lebih dari usia 50 tahun (28%). Lama kerja mereka juga beragam, 34% di antaranya di bawah 5 tahun, 50% sudah bekerja antara 5-10 tahun, dan 16% sisanya telah bekerja lebih dari 10 tahun. Pendidikan tertinggi responden adalah mayoritas setingkat SLTA (SMA/SMK) yakni 75%, dan sisanya 25% adalah lulusan sarjana.

Table 2
Deskripsi Sampel

Kriteria		Jml.	%
Usia	< 29 thn.	34	24%
	30 - 49 thn.	68	48%

Masa kerja sebagai karyawan	> 50 thn.	40	28%
	< 5 thn.	48	34%
	5-10 thn.	71	50%
	> 10 thn.	23	16%
Ijazah tertinggi	SMA	107	75%
	≥ S1	35	25%

Sumber: Data Diolah (2021)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk dipakai *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0,7 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin, 1998; Ghazali, 2014; J. F. Hair et al., 2010). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah minimal 0,7, dan dengan syarat nilai AVE setiap konstruk di atas 0,5 (Ghozali, 2014). Setelah melalui pengolahan SmartPLS 3.0, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5. Model fit atau valid dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat Tabel 3.

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Ghozali, 2014). Hasil pengujian *discriminant validity* adalah dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil uji validitas deskriminan pada tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (melalui kriteria Fornell-Larcker). Demikian juga nilai cross-loading seluruh item dari suatu indikator lebih besar dari item indikator lainnya sebagaimana disebut pada Tabel 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

Selanjutnya dilakukan evaluasi *collinearity* untuk mengetahui ada tidaknya masalah collinearity pada model. Untuk menemukan *collinearity* tersebut, diperlukan statistik *collinearity* VIF dari setiap konstruk. Jika VIF lebih dari 5, maka model memiliki collinearity (Hair et al., 2014). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, semua skor VIF kurang dari 5, yakni hasil dari model struktural collinearity mengungkapkan nilai VIF di bawah 2. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Reliabilitas konstruks dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada masing-masing konstruks. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah di atas 0,7 (Ghozali, 2014). Hasil uji *reliability* pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh konstruks telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (> 0,7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Gambar 2. Model Penelitian Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 3

Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Transformasional (KT)	KT1	0,757	0,770	0,845	0,524
	KT2	0,744			
	KT3	0,781			
	KT4	0,753			
	KT5	0,563			
Stres Kerja (SK)	SK1	0,652	0,836	0,878	0,548
	SK2	0,662			
	SK3	0,724			
	SK4	0,744			
	SK5	0,822			
	SK6	0,819			
Turnover intention (TI)	TI1	0,934	0,896	0,935	0,828
	TI2	0,883			
	TI3	0,913			

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 4
Discriminant Validity

Variables	KT	SK	TI
Kepemimpinan Transformasional (KT)	0,724		
Stres Kerja (SK)	-0,546	0,740	
Turnover intention (TI)	-0,482	0,440	0,910

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 5
Collinearity (VIF)

Variables	KT	SK	TI
Kepemimpinan Transformatif (KT)		1,000	1,425
Stres Kerja (SK)			1,425
Turnover intention (TI)			

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 6
Nilai R Square

Variables	R Square	R Adjusted
Stres Kerja (SK)	0,298	0,293
Turnover intention (TI)	0,277	0,266

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 7
Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	KT -> SK	-0,546	0,061	8,994	0,000	Didukung
H2	KT -> TI	-0,345	0,109	3,165	0,002	Didukung
H3	SK -> TI	0,251	0,099	2,545	0,011	Didukung
H4	KT ->SK -> TI	-0,137	0,058	2,375	0,018	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi dibutuhkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana Tabel 6 dan Tabel 7. Hasilnya adalah semua hipotesis didukung.

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R Square* stress kerja (SK) sebesar 0,298 yang berarti bahwa variabel stress kerja (SK) mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (KT) sebesar 29,8%, sedangkan sisanya sebesar 70,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *R Square* turnover intention (TI) sebesar 0,277 yang berarti bahwa variabel turnover intention (TI) mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (KT) dan stress kerja (SK) sebesar 27,7%, sedangkan sisanya sebesar 72,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 7 menampilkan t-statistics dan p-values yang menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian yang telah disebutkan.

Menurut hasil studi ini, kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap stress kerja dan turnover intention. Stress terkait pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Pengaruh stress terkait pekerjaan terhadap turnover intention lebih rendah jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transformasional. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial memediasi baik hubungan antara kepemimpinan transformasional dan turnover intention. Selanjutnya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention menurun ketika stress kerja dimasukkan dalam model, yang secara parsial mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mengurangi stress kerja, yang pada gilirannya mengurangi turnover intention.

Sasaran utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh dari beberapa persepsi dan sikap terkait pekerjaan karyawan terhadap intensi turnover mereka yang sebagian besar memiliki konsekuensi bagi organisasi perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk menurunkan tingkat turnover, dan stres merupakan faktor lain yang meningkatkannya. Secara khusus dalam studi ini penulis berkonsentrasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pada tingkat stres dan niat keluar karyawan. Ada sejumlah penyebab stres di tempat kerja yang pada akhirnya mengakibatkan stres bagi karyawan. Oleh karena itu, manajemen beserta para pemimpin di organisasi perusahaan perlu menemukan cara untuk mengurangi konsekuensi negatif dari stres yang dirasakan karyawan. Pemimpin memiliki peran penting untuk mengurangi stres terkait pekerjaan. Perilaku pemimpin memiliki pengaruh penting terhadap perilaku karyawan (Asbari et al., 2021b; Asbari & Novitasari, 2021b; Asbari & Prasetya, 2021; Kamar et al., 2019; Suroso et al., 2021; Yuwono et al., 2020; Zaman et al., 2020a, 2020b). Penting bagi para pemimpin untuk mendapatkan kepercayaan dan kesetiaan bawahan mereka (Nuryanti et al., 2020). Semua harapan tersebut dapat diwujudkan oleh efektivitas praktik kepemimpinan transformasional oleh para pemimpin organisasi. Kepemimpinan transformasional memberikan komitmen dan loyalitas karyawan (Asbari, 2019b, 2019a; Basuki et al., 2020b; Hutagalung et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Silitonga et al., 2020b). Ketika karyawan percaya dan loyal kepada pemimpinnya, maka stres yang terkait dengan pekerjaannya akan berkurang dan mereka tidak memiliki niat yang kuat untuk keluar dari organisasi.

KESIMPULAN

Temuan studi ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional secara negatif mempengaruhi stres kerja dan turnover intention. Ini menyiratkan bahwa jenis kepemimpinan yang transformatif membantu mengurangi stres dan pergantian karyawan. Temuan dan implikasi ini sebagian besar sejalan dengan literatur yang ada. Namun demikian, penelitian ini juga bukannya tanpa batasan. Tanpa menggunakan studi longitudinal, hubungan antara stres dan intensi turnover tidak dapat dipahami dengan baik dan menyeluruh tuntas. Penelitian selanjutnya tentang topik ini disarankan dan memang perlu untuk dikembangkan menjadi longitudinal. Dimungkinkan juga untuk memperluas model teoritis dengan memasukkan variabel dependen tambahan seperti komitmen organisasi, OCB, komitmen organisasi, dan atau gaya kepemimpinan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M. (2011). *Kepemimpinan Transformasional: Landasan Menuju World Class Company*.
- Asbari, M. (2019a). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. *JOCE P*, 13(2), 172–186. <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/187>
- Asbari, M. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Journal Of Communication Education*, 13(2), 172–186.
- Asbari, M. (2020). s Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *nternational Journal of Sociology, Policy and Law (Ijospl)*, 1(01), 51–55.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020a). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Apa yang Dibutuhkan Pemimpin untuk Menjaga Kinerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24903/je.v9i2.932>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020b). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice n Convection ndustri. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02).
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020c). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice n Convection ndustri. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/220>

- 451 *Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformatif? – Dewiana Novitasari, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan inovasi Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 324–334.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021b). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 147–159.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8576>
- Asbari, M., Novitasari, D., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan)*, 5(3), 183–203.
- Asbari, M., Novitasari, D., Pebrina, E. T., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Mental Readiness to Change? *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2).
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1248>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformatif versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008–2027. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260192>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. In *Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers* (2nd ed.). <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020a). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/709>
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020b). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158–184. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/707>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. *Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor*, 71–138.
- Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (E. Modern Methods for Business Research, n: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.

- 452 *Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? – Dewiana Novitasari, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dimaculangan, E. D., & Aguilung, H. M. (2012). The effects of transformational leadership on salesperson's turnover intention. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19).
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkın, L. (2012). The impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, . (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88.
<http://www.jcreview.com/?mno=101983>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159–169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Hung, R. Y.-Y., Lien, B. Y.-H., Fang, S.-C., & McLean, G. N. (2010). Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance through total quality management. *Total Quality Management*, 21(4), 425–438.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhal, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutions. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, ., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621,
- Kamar, K., Novitasari, N., Asbari, M., Winanti, & Goestjahjanti, F. S. (2019). Enhancing Employee Performance during the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 154–166. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/25279>
- Keller, D. (1984). *Humor as Therapy*. WI: Med-Psych Publications.
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers' Work Performance in MTs Nurul Huda. *Journal of Industrial*

453 *Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? – Dewiana Novitasari, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>

Engineering & Management Research (JIEMAR), 1(2), 108–121,

- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurashiah, N., Yulia, Y., & Singgih, E. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290,
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.1353/csaj.2018.0006>
- Nazelina, M., Novitasari, D., Fikri, M. A. A., & Asbari, M. (2020). The Effect of Brand Image, Price and Service Quality on Consumer Decisions Using Delivery Services. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(3), 135–147.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020b). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 66–80,
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, . (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130,
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967.
<http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56.
<https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Novitasari, D., Hutagalung, D., Nugroho, Y. A., Pramono, T., Asbari, M., Nuryanti, Y., & Yuwono, T. (2020). Does Genetic Personality and Parenting Style Influence Students' Character Building? *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 119–129.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education nc.
- Roscoe, A. M., Lang, D., & Sheth, J. N. (1975). Follow-up Methods, Questionnaire Length, and Market Differences in Mail Surveys: In this experimental test, a telephone reminder produced the best response rate and questionnaire length had no effect on rate of return. *Journal of Marketing*, 39(2), 20–27.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Sixth edit). John Wiley and Sons, nc.
- Shafique, ., N Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: NDECS*, 16(1), 71–87.

- 454 *Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformatif? – Dewiana Novitasari, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*.
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020a). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108.
<http://www.jcreview.com/?mno=101999>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020b). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108.
- Singgih, E., skandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1556>
- Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership, Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836.
<http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, W., Yuwono, T., Nurashia, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141.
- Suprpti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76–88.
- Suroso, Riyanto, Novitasari, D., Sasono, ., & Asbari, M. (2021). Esensi Modal Psikologis Dosen: Rahasia Kreativitas dan Inovasi di Era Education 4.0, *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 5(1), 437–451
<https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/1240>
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Yang, H.-C., Ju, Y.-H., & Lee, Y.-C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1), 29–39.
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformatif dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Imiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.
<http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020a). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185–200
<http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>

455 *Stres Kerja dan Turnover Intention di Era Revolusi Industri 4.0: Adakah Harapan pada Kepemimpinan Transformasional? – Dewiana Novitasari, Muhammad Johan, Multi Nadeak, Admiral, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1880>

Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020b). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185–200