Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 6186-6198
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado

Gaby K.E. Saroinsong, Silvya L. Mandey, Genita Gracia Lumintang
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi
saroinsong4by@gmail.com, silvyalmandey@unsrat.ac.id, genitalumintang@unsrat.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado sebagai populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar -0,249 dan signifikansi 0,036. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,366 dan signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar -0,410 dan signifikansi 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 61,6% variasi turnover intention pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional pemimpin dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menekan turnover intention, sedangkan pengelolaan stres kerja diperlukan untuk mengurangi kecenderungan pegawai berpindah unit kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengelola stres kerja secara efektif.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention, PNS.

Abstract

This study aims to analyze the effect of leader emotional intelligence, work stress, and the work environment on employee turnover intention at the Central Office of Universitas Negeri Manado, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with civil servants at the Central Office of Universitas Negeri Manado as the research population. The sampling technique utilized saturated sampling, while data collection was carried out through questionnaires using a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that leader emotional intelligence, work stress, and the work environment simultaneously have a significant effect on employee turnover intention with a significance value of 0.000. Partially, leader emotional intelligence has a negative and significant effect on turnover intention with a regression coefficient of -0.249 and a significance of 0.036. Work stress exerts a positive and significant effect on turnover intention with a regression coefficient of 0.366 and a significance of 0.000, whereas the work environment has a negative and significant effect with a regression coefficient of -0.410 and a significance of 0.001. The Adjusted R Square value of 0.616 indicates that these three variables account for 61.6% of the variation in employee turnover intention. These findings demonstrate that enhancing leader emotional intelligence and creating a conducive work environment can suppress turnover intention, while managing work stress is necessary to reduce employees' tendency to transfer. Therefore, the institution needs to strengthen leadership quality, create a supportive work environment, and manage work stress effectively.

Keywords: Leader Emotional Intelligence, Work Stress, Work Environment, Turnover Intention, Civil Servants.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi karena berperan sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi melalui potensi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan memperoleh pegawai, tetapi juga mempertahankan pegawai agar

mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi keberlangsungan organisasi. Naibaho et al., (2024) menyatakan bahwa SDM merupakan kunci utama bagi organisasi dalam menjalankan tujuan pokoknya. Salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention*, yaitu keinginan atau niat pegawai untuk meninggalkan posisi atau unit kerja yang ditempatinya. Dalam konteks pegawai pemerintahan, *turnover intention* tidak selalu berarti meninggalkan profesi sebagai ASN, tetapi dapat berupa keinginan untuk berpindah posisi atau unit kerja dalam organisasi (Artopo et al., 2024). Tingginya *turnover intention* dapat mengganggu stabilitas organisasi, menurunkan produktivitas, serta menimbulkan kebutuhan untuk melakukan penyesuaian dan pengembangan pegawai pada posisi yang ditinggalkan.

Tabel 1. Jumlah Pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado

No.	Unit Kerja Kantor Pusat UNIMA	PNS	PPPK	PPPK PW	Honorer
1.	Biro Kepegawaian, Keuangan, dan Umum.	60	30	25	12
2.	Biro Perencanaan, Kerja sama, dan Hubungan Masyarakat.	13	7	1	7
3.	Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan.	18	16	2	4
	JUMLAH	**91**	**53**	**28**	**23**

Fenomena *turnover intention* juga ditemukan pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti. Ditemukan adanya niat maupun tindakan pegawai untuk berpindah posisi atau unit kerja. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan beberapa faktor, yaitu kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja. Tekanan kerja dapat muncul ketika pemimpin kurang mampu memahami kondisi emosional bawahan, membangun komunikasi, mengelola emosi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi (Mukhlisa et al., 2024). Menurut Avey et al., (2019), kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengelola emosi, mengambil keputusan secara bijaksana, memahami kondisi bawahan, serta membangun hubungan kerja yang positif. Sebaliknya, kecerdasan emosional pemimpin yang rendah berpotensi memicu konflik dan stres serta meningkatkan keinginan pegawai untuk berpindah unit kerja.

Selain kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Stres kerja merupakan kondisi ketika individu merespons tuntutan, ancaman, atau tekanan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi perilaku dan pola pikir (Irawati et al., 2025:126). Malonda et al., (2025) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons psikologis dan fisik ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu. Beban kerja yang tinggi, tuntutan penyelesaian tugas, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan tekanan dan mendorong pegawai untuk mencari posisi atau unit kerja yang dianggap lebih nyaman. Hal ini sejalan dengan Apriyani et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan dan tantangan yang menimbulkan ketegangan serta perubahan perilaku. Penelitian Apriliani et al., (2024) dan Sahputra et al., (2025) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang turut berperan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung kesejahteraan pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan memperlemah keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lukow et al., (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung secara fisik, sosial, maupun psikologis dapat memperburuk stres dan melemahkan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk mempertimbangkan perpindahan ke unit kerja lain yang dianggap lebih kondusif. Penelitian Salehah et al., (2022) dan Mangumbahang et al., (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan *turnover intention*. Artopo et al., (2024) menunjukkan bahwa *turnover intention* pada organisasi pemerintahan Indonesia berkaitan dengan kepuasan kerja, dukungan pimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Kurniawan & Susanto (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Lukow et al., (2025) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, Setiadi, Saksono & Asropi (2022) yang meneliti pegawai ASN menemukan bahwa *turnover intention* berkaitan dengan faktor internal, terutama kepuasan kerja, kejelasan karier, dan peluang promosi.

Meskipun penelitian mengenai kecerdasan emosional, stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya pada konteks ASN dengan menempatkan kecerdasan emosional pemimpin sebagai salah satu sudut pandang utama. Penelitian *turnover intention* lebih banyak dilakukan pada sektor swasta yang memiliki karakteristik organisasi dan sistem kepegawaian berbeda dengan ASN. Selain itu, penelitian mengenai kecerdasan emosional lebih sering menempatkan pegawai atau bawahan sebagai subjek, sedangkan kajian yang menempatkan pemimpin sebagai subjek dalam kaitannya dengan *turnover intention* pegawai ASN masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dan manajemen dalam mengelola SDM, mengendalikan stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mengurangi *turnover intention* pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran, pengujian, dan analisis data numerik dengan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif (Rachmad et al., 2024:42). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian kepegawaian Kantor Pusat Universitas Negeri Manado serta berbagai sumber literatur yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tiga biro di Kantor Pusat Universitas Negeri Manado yang berjumlah 91 orang. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:126). Sampel penelitian berjumlah 100 responden dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* digunakan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023:133). Penambahan jumlah responden dilakukan untuk meningkatkan keakuratan data dan mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak valid.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Kuesioner diberikan kepada PNS Kantor Pusat Universitas Negeri Manado untuk memperoleh data mengenai kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023:199). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi kecerdasan emosional pemimpin (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan *turnover intention* (Y). Kecerdasan emosional pemimpin diukur melalui indikator pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial (Frihatini, 2024:6). Stres kerja diukur melalui beban kerja, waktu kerja, dan konflik pekerjaan (Rusdiana, 2024:259). Lingkungan kerja diukur melalui suasana kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan keamanan dalam pekerjaan (Mangumbahang et al., 2023). Sementara itu, *turnover intention* diukur melalui niat untuk berpindah posisi atau unit kerja, membandingkan unit kerja, dan kemantapan niat untuk pindah (Ismail, 2025:26).

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai *r-hitung* dan *r-tabel* pada tingkat signifikansi 0,05. Item dinyatakan valid apabila *r-hitung* > *r-tabel* (Ghozali, 2021:67). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60 (Nyoto et al., 2025:62).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sebelum dilakukan analisis regresi, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data, dengan kriteria nilai signifikansi ≥ 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal (Fauzi, 2026:9). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05 (Sahir, 2021:69).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3$, dengan Y sebagai *turnover intention*, X1 sebagai kecerdasan emosional pemimpin, X2 sebagai stres kerja, X3 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, dan β sebagai koefisien regresi (Sahir, 2022:52). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (Kurniawati, 2024:23). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Sahir, 2021:54).

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek dan Responden Penelitian

Universitas Negeri Manado (UNIMA) berawal dari Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) Tondano yang didirikan pada 22 September 1955 sebagai salah satu dari empat PTPG pertama di Indonesia. Dalam perkembangannya, lembaga ini mengalami beberapa kali perubahan nama dan status hingga menjadi IKIP Manado yang berdiri secara mandiri pada tahun 1965. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 127 Tahun 2000, IKIP Manado resmi berubah menjadi Universitas Negeri Manado (UNIMA). Hingga saat ini, UNIMA terus mengembangkan mutu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sejak tahun 2025, UNIMA dipimpin oleh Dr. Joseph Philip Kambey, S.E., M.B.A., Ak dengan visi *"Unima Unggul, Mandiri, Kompetitif, dan Entrepreneurial"*. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado dengan responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tiga biro unit kerja.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan biro/unit kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 64 orang (64%), sedangkan laki-laki berjumlah 36 orang (36%). Berdasarkan usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang 41–50 tahun sebanyak 42 orang (42%), diikuti usia 20–30 tahun sebanyak 24 orang (24%), usia 30–40 tahun sebanyak 22 orang (22%), dan usia 51–59 tahun sebanyak 12 orang (12%). Tidak terdapat responden yang berusia ≥60 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 56 orang (56%), kemudian Magister (S2) sebanyak 30 orang (30%), SMA/sederajat sebanyak 10 orang (10%), dan Doktor (S3) sebanyak 4 orang (4%), sedangkan tidak terdapat responden dengan pendidikan Diploma (D3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tinggi.

Ditinjau dari masa kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 5–10 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (35%), kemudian masa kerja 11–20 tahun sebanyak 30 orang (30%), masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 26 orang (26%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 9 orang (9%). Sementara itu, berdasarkan biro/unit kerja, sebagian besar responden berasal dari Biro Kepegawaian, Keuangan, dan Umum (KKU) sebanyak 59 orang (59%), diikuti Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (AK) sebanyak 23 orang (23%), serta Biro Perencanaan, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (PKHSM) sebanyak 18 orang (18%). Dengan demikian, karakteristik responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan, kelompok usia 41–50 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan bekerja pada Biro KKU.

Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel* pada tingkat signifikansi 0,05 (Sahir, 2021:31). Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh nilai *r-tabel* sebesar 0,196. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional Pemimpin (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y)

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* serta nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional Pemimpin (X1)	X1.1	0,467	0,196	< 0.001	Valid
	X1.2	0,655			Valid
	X1.3	0,576			Valid
	X1.4	0,554			Valid
	X1.5	0,748			Valid
	X1.6	0,690			Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,593	0,196	< 0.001	Valid
	X2.2	0,722			Valid
	X2.3	0,544			Valid
	X2.4	0,698			Valid
	X2.5	0,609			Valid
	X2.6	0,610			Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,617	0,196	< 0.001	Valid
	X3.2	0,625			Valid
	X3.3	0,591			Valid
	X3.4	0,746			Valid
	X3.5	0,721			Valid
	X3.6	0,567			Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,688	0,196	< 0.001	Valid
	Y2	0,751			Valid
	Y3	0,601			Valid
	Y4	0,669			Valid
	Y5	0,675			Valid
	Y6	0,752			Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60 (Nyoto et al., 2025:62; Prastowo, 2021:99). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Kecerdasan Emosional Pemimpin sebesar 0,680, Stres Kerja sebesar 0,694, Lingkungan Kerja sebesar 0,722, dan *Turnover Intention* sebesar 0,780. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kecerdasan Emosional Pemimpin (X1)	0,680	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,694	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,722	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,780	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas (Fauzi, 2026:15).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.59904075
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.050
	Negative		-.072
Test Statistic			.072
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			**.200[d]**
Monte Carlo Sig. (2tailed)[e]	Sig.		.216
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.205
		Upper Bound	.226

Sumber: Output SPSS (2026)

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Pemimpin memiliki nilai *Tolerance* 0,352 dan VIF 2,842, Stres Kerja memiliki *Tolerance* 0,872 dan VIF 1,147, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki *Tolerance* 0,354 dan VIF 2,825. Seluruh nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi (Prastowo, 2021:156).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.742	2.332		10.181	.000		
	Kecerdasan Emosional Pemimpin	-.249	.117	-.224	-2.130	.036	**.352**	**2.842**
	Stres Kerja	.366	.064	.382	5.724	.000	**.872**	**1.147**
	Lingkungan Kerja	-.410	.114	-.377	-3.598	.001	**.354**	**2.825**

Sumber: Output SPSS (2026)

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Kecerdasan Emosional Pemimpin sebesar 0,198, Stres Kerja sebesar 0,641, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,409. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas (Sahir, 2021:69).

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	5.256	1.398		3.760	.000
	Kecerdasan Emosional Pemimpin	-.091	.070	-.209	-1.295	**.198**
	Stres Kerja	.018	.038	.048	.468	**.641**
	Lingkungan Kerja	-.057	.068	-.133	-.829	**.409**

Sumber: Output SPSS (2026)

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi Y = 23,742 – 0,249X1 + 0,366X2 – 0,410X3. Konstanta sebesar 23,742 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai *Turnover Intention* sebesar 23,742. Koefisien Kecerdasan Emosional Pemimpin sebesar -0,249 menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional pemimpin cenderung menurunkan *Turnover Intention*. Sebaliknya, koefisien Stres Kerja sebesar 0,366 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja meningkatkan *Turnover Intention*. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar -0,410 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah *Turnover Intention*.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**23.742**	2.332		10.181	.000
	Kecerdasan Emosional Pemimpin	**-.249**	.117	-.224	-2.130	.036
	Stres Kerja	**.366**	.064	.382	5.724	.000
	Lingkungan Kerja	**-.410**	.114	-.377	-3.598	.001

Sumber: Output SPSS (2026)

Pengujian simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 53,964 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,70 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1127.764	3	375.921	**53.964**	**.000[b]**
	Residual	668.746	96	6.966		
	Total	1796.510	99			

Sumber: Output SPSS (2026)

Secara parsial, Kecerdasan Emosional Pemimpin memiliki nilai signifikansi 0,036 dengan koefisien regresi -0,249, sehingga berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan koefisien 0,366, sehingga berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,001 dengan koefisien -0,410, sehingga berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.
(Constant) Kecerdasan	23.742	2.332	-	10.181	0.000
Emosional Pemimpin	**-0.249**	0.117	-0.224	-2.130	**0.036**
Stres Kerja	**0.366**	0.064	0.382	5.724	**0.000**
Lingkungan Kerja	**-0.410**	0.114	-0.377	-3.598	**0.001**

Sumber: Output SPSS (2026)

Koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,628 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* sebesar 61,6%, sedangkan 38,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792[a]	.628	**.616**	2.639

Sumber: Output SPSS (2026)

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa turnover intention tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara aspek kepemimpinan, kondisi psikologis pegawai, dan lingkungan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kerja. Kecerdasan emosional pemimpin dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dukungan serta kenyamanan bagi pegawai, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan dan keinginan untuk berpindah unit kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa kondisi kerja dapat dipahami melalui keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2023). Dalam penelitian ini, stres kerja mencerminkan *job demands* yang dapat menguras energi pegawai, sedangkan kecerdasan emosional pemimpin dan lingkungan kerja berperan sebagai *job resources* yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja yang lebih baik dapat menekan munculnya turnover intention. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Abidin dan Sunarto (2023) serta Lukow et al., (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Turnover Intention Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai, dengan nilai signifikansi 0,036 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,249. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional pemimpin, semakin rendah turnover intention pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh negatif terhadap turnover intention diterima.

Kecerdasan emosional pemimpin tercermin melalui kemampuan mengelola emosi, memahami kondisi pegawai, menunjukkan empati, dan membangun komunikasi yang baik. Kemampuan tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga pegawai merasa memperoleh dukungan dalam menjalankan tugasnya. Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar -0,224 memperkuat bahwa peningkatan kecerdasan emosional pemimpin berkaitan dengan penurunan turnover intention.

Temuan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, di mana dukungan pemimpin merupakan salah satu bentuk *job resources* yang dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Pemimpin yang mampu memahami dan merespons kondisi emosional pegawai dapat menyediakan dukungan sosial yang mengurangi tekanan kerja dan kecenderungan untuk berpindah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Kurniawan dan Susanto (2023) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi, berkomunikasi, dan membangun hubungan interpersonal menjadi salah satu faktor yang dapat menekan turnover intention pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,366. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, semakin tinggi pula turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention diterima.

Tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan tekanan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun psikologis pegawai. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk mempertimbangkan perpindahan ke posisi atau unit kerja yang dianggap memiliki tuntutan lebih rendah. Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,382 menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling kuat dalam model penelitian ini.

Temuan tersebut sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menempatkan stres kerja sebagai bagian dari *job demands* yang dapat menguras energi dan meningkatkan kelelahan pegawai (Bakker & Demerouti, 2007). Ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi sumber daya kerja yang memadai, tekanan yang dirasakan pegawai dapat semakin besar dan meningkatkan turnover intention. Hasil penelitian ini sejalan dengan Apriliani dan Susanti (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan tersebut menegaskan pentingnya pengelolaan beban dan tekanan kerja sebagai bagian dari upaya mempertahankan pegawai.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar -0,410. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat memberikan dukungan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat meningkatkan ketidaknyamanan dan mendorong pegawai mempertimbangkan perpindahan unit kerja. Nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar -0,377 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh relatif besar dalam menurunkan turnover intention, setelah stres kerja dalam model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menempatkan lingkungan kerja sebagai *job resources* yang dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak tuntutan pekerjaan dan membantu mempertahankan pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hur dan Abner (2024) serta Salehah et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh dalam menurunkan turnover intention. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi salah satu aspek penting dalam upaya menekan turnover intention pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pegawai pada Kantor Pusat Universitas Negeri Manado, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pegawai. Secara parsial, kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional pemimpin maka semakin rendah turnover intention pegawai. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga peningkatan stres kerja diikuti oleh meningkatnya turnover intention pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah turnover intention pegawai. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, stres kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi turnover intention pegawai dalam penelitian ini.

Reference

1. Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023, Agustus). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Resolusi Angkasa Raya kota Tangerang.* Jurnal ARASTIRMA, Vol. 03(No. 02), 236-246. 10.32493/arastirma.v3i2.29688
2. Apriliani, A., & Susanti, A. S. (2024, Agustus). *Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai di RSU X Bandung.* Jurnal MARSI, Vol. 8(No. 3), 274-279. https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/download/4625/1928
3. Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023, Mei). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company).* Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14(No. 01), 8-16. https://www.researchgate.net/publication/371736516_Pengaruh_Beban_Kerja_Disiplin_Kerja_dan_Stres_Kerja_terhadap_Kinera_Karyawan_pada_PT_Hindoli_A_Cargill_Company/link/6492f0d895bbbe0c6edf1204/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiw
4. Artopo, A., & Wahyuni, S. (2024, December). *Internal turnover Intention in Indonesian Government Organization.* ELSEVIER Journal, Vol. 10(No. 4), 1-13.https://pdf.sciencedirectassets.com/782866/1-s2.0-S2199853124X00049/1-s2.0-S2199853124002270/main.pdf?X-Amz-SecurityToken=IQoJb3JpZ2luX2VjECAaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDnlJqjV1OU5xOfHU6X3aQY%2BIaJSDXNfuaFRkYzn6G1cAIgZ7IW%2FIZkLDJjt%2Ft1T19P0QZlT5xtQNTrZEEjDho
5. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2019, Juni). *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.* Human Resource Development Quarterly, Vol. 22(No 2), 127-152. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrdq.20070
6. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023, January). *Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later*. Annual Reviews Journal, Vol. 10(No.), 25-53. https://www.annualreviews.org/docserver/fulltext/orgpsych/10/1/annurev-orgpsych120920053933.pdf?expires=1776841349&id=id&accname=guest&checksum=24E36D4478EF146841A4153AC4ABAD39
7. Bondarenko, N. (2026). *The Art of Leveraging Emotional Intelligence in Organizational Processes*. Bookleaf Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/The_Art_of_Leveraging_EQ_in_Organization/Uj3EQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Emotional+Intelligence+in+Leadership:+Productive+Relationships+and+Organizational+Success&pg=PA256&printsec=frontcover
8. Derrick. (2022, Januari). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.* JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN, Vol. 6(No. 1), 29-33. https://journal.untar.ac.id/index.php/jmbk/article/view/16350/9061

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

9. Fauzi, I. (2026). *Statistik Penelitian Pendidikan Panduan Praktis Analisis Data Statistik Melalui Aplikasi SPSS-26*. Badan Penerbit STIEPARI Press. https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIK_PENELITIAN_PENDIDIKAN_Panduan/y3KEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=apa+itu+uji+normalitas&pg=PR5&printsec=frontcover
10. Firdaus, M. A. (2023). *Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD*. Indonesia Emas Group. https://www.google.co.id/books/edition/Membangun_keterikatan_dan_kepuasan_kerja/ymu0EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Pengertian+Lingkungan+Kerja&pg=PA87&printsec=frontcover
11. Frihatini, F. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. MEGA PRESS NUSANTARA. https://www.google.co.id/books/edition/Kecerdasan_Emosional_di_Lingkungan_Kerja/YXQCEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=apa+itu+kecerdasan+emosional&printsec=frontcover
12. Gaby, Adzam, M., & Laume, L. (2026). *EKONOMETRIKA Buku Ajar*. PT. Star Digital Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Ekonometrika/83zREQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+asumsi+klasik&pg=PA123&printsec=frontcover
13. Goleman, D. (2021). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing. https://books.google.co.id/books/about/Emotional_Intelligence.html?hl=id&id=PUMIEAAAQBAJ&redir_esc=y
14. Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Hasbiah, S., Anwar, & Hasdiansa, I. W. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian Bisnis*. Seval Literindo Kreasi. https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Metodologi_Penelitian_Bisnis/_382EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi%20operasional%20variabel&pg=PA82&printsec=frontcover
16. Hildawati, & Saktisyahputra. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Metodologi_Penelitian_Kuantita/_eL8Aksara.
17. Hur, H., & Abner, G. (2024). *What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees*. *Public Administration Review*, *84*(1), 115–142. https://doi.org/10.1111/puar.13601
18. Ismail, V. Y. (2025). *Dinamika Pengembangan SDM Generasi Z*. CV Budi Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Dinamika_Pengembangan_SDM_Generasi_Z/PwGGEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=indikator+turnover+intention&pg=PA26&printsec=frontcover
19. Karima, M., & Sumarni, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani (Teori, Kasus, dan Solusi di Perbankan Syariah)*. CV Brimedia Global. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Insani_Teori_Kasus/aRTAEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=apa+itu+turnover+intention+pada+pegawai&pg=PA157&printsec=frontcover
20. Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023, March). The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Emotional Intelligence On Turnover Intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, *Vol. 4*(No. 2). https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/763/685
21. Kurniawati, R. (2024). *Eviews dalam Praktik: Panduan Praktis untuk Analisis Statistik*. PT Catalyst Development Partners. https://www.google.co.id/books/edition/Eviews_dalam_Praktik_Panduan_Praktis_unt/RnS3EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=uji+parsial+dan+uji+simultan&pg=PA23&printsec=frontcover
22. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2021). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. https://books.google.co.id/books?id=iySQQuUpr8C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
23. Lengkong, S., Lengkong, V. P.K., & Pondaag, J. J. (2023, Juli). *Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara.* Jurnal EMBA, Vol. 11(No. 3), 1-145. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/49638
24. Lestari, R., Sulaiman, L., & Sismulyanto. (2024, March). *The Relationship of Job Satisfaction and Organisational Commitment with Turnover Intentions in PNS Employees in Mataram City Hospital, Indonesia. Path of Science Journal*, *Vol. 10*(No. 3), 2039-2044. https://scispace.com/pdf/the-relationship-of-job-satisfaction-and-organisational-2875q34cdo.pdf
25. Lukow, S. T., Trang, I., & Lintong, D. (2025, November). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention di PT. Toyota Astra Financial Service Cabang Manado.* Jurnal EMBA, Vol. 13(No. 04), 631-640. https://doi.org/10.35794/emba.v13i04.65004
26. Mangumbahang, C., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023, September*). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut.* Jurnal EMBA, Vol. 11(No. 03), 1510-1519. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084
27. Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023, Januari). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado.* Jurnal EMBA, Vol. 11(No. 01), 454-464. https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861
28. Marcella, J., & Ie, M. (2022, April). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan.* Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6(No. 1), 213-215. https://journal.untar.ac.id/index.php/jmieb/article/view/18321?utm_source=chatgpt.com
29. Maria. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Seval Literindo Kreasi. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_dan_Budaya_Organisasi/JNaXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+stres+kerja&pg=PA54&printsec=frontcover
30. Metris, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/WTgFEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=faktor-faktor+terjadinya+turnover+intention&pg=PA173&printsec=frontcover
31. Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024, Februari). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, *Vol. 2*(No 1), 115-127. https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656
32. Naibaho, T. C., Nelwan, O. S., & Raintung, M. (2024, Januari). *Pengaruh Pemberian Intensif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, dan Budaya Kerja terhadap Turnover Intention Karyawam pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat.* Jurnal EMBA, Vol. 12(No 1), 932-942. https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54577
33. Novel, N. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM/spfMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=apa+itu+lingkungan+kerja&pg=PA145&printsec=frontcover

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

34. Nurdiansyah, D., Parwoto, & Saluy, A. B. (2021, August). *The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch.* European Journal of Business and Management Research, Vol. 6(4), 322-326. https://eu-opensci.org/index.php/ejbmr/article/view/51008/7189
35. Nyoto, Nugraha, D., & Suhara, A. (2025). *Metodologi Penelitian Teori dan Praktik.* Penerbit Widina. https://www.google.co.id/books/edition/METODOLOGI_PENELITIAN_TEORI_DAN_PRAKTIK/vw9DEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=definisi%20uji%20validitas%20dan%20reliabilitas&pg=PA67&printsec=frontcover
36. Ouerdian, E. G. (2026, May). Leadership & Organization Development Journal. *European Open Science*, *Vol. 47*(No. 3), 1206–1221. https://www.emerald.com/lodj?utm_source=chatgpt.com
37. Pakasi, D. G., Kojo, C., & Wangke, S. J.C. (2025, November). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Work Pressure, dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Victory International Futures Manado.* Jurnal EMBA, Vol. 13(No 04), 705-715. https://doi.org/10.35794/emba.v13i04.65192
38. Prastowo, S. L. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS*. PT Jamus Baladewa Nusantara. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Dilengkapi/spQDEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=apa+itu+uji+multikolinearitas&pg=PA156&printsec=frontcover
39. Priyatno, D. (2024). *Teknik Dasar untuk Analisis Data menggunakan SPSS*. Penerbit ANDI. https://www.google.co.id/books/edition/Teknik_Dasar_untuk_Analisis_Data_Menggun/4L0eEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teknik%20analisis%20linear%20berganda&pg=PA107&printsec=frontcover
40. Purwanto, S., Supangat, & Chandra, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/o4skEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Apa+itu+manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover
41. Rachmad, Y., Rahman, A., & Fanani, A. F. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif: Panduan Praktis Penelitian Campuran*. PT. Green Pustaka Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Integrasi_Metode_Kuantitatif_dan_Kualita/hu4CEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+kuantitatif+adalah&pg=PA42&printsec=frontcover
42. Robin, Tamba, I., & Hendi. (2024). *Fenomena Turnover Intention pada Perusahaan*. CV. Intelektual Manifes Media. https://www.google.co.id/books/edition/FENOMENA_TURNOVER_INTENTION_PADA_PERUSAH/zOwSEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Pengertian+Turnover+Intention&printsec=frontcover
43. Rusdiana, H. A. (2024). *Psikologi Organisasi*. E-Knows. https://www.google.co.id/books/edition/PSIKOLOGI_ORGANISASI/0rxAEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+stres+kerja&pg=PA283&printsec=frontcover
44. Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf
45. Sahputra, H., Widodo, S., Abdillah, W., & Praningrum. (2025, February). *The Influence of Toxic Leadership, Work Stress, and Perceived Alternative Job Opportunities on Employee Turnover Intention.* Journal of Economics, Finance, and Management Studies, Vol. 08(No 2), 1021-1211. https://ijefm.co.in/v8i2/Doc/42.pdf
46. Salehah, A., Harini, S., & Sudarijati. (2022, Juni). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention.* Jurnal VISIONIDA, Vol. 08(No. 01), 113-130. https://ojs.unida.info/index.php/Jvs/article/view/5575/3054
47. Sampe, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/WTgFEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Definisi+turnover+intention&pg=PA161&printsec=frontcover
48. Sari, L., & Alam, I. A. (2025, Juni). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention(Studi Kasus Pada Kurir J&T Express Way Kandis, Bandar Lampung). *eCo-Fin: Economics and Financial*, *Vol. 07*(No. 02). https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/2046/1198
49. Setiadi, B. A., Saksono, R.N. A., & Asropi. (2022). Pengendalian Turnover Intention pada Pegawai Kementerian X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, *Vol. 13*(No. 03), 351-364. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/view/19394/8603
50. Sugiyono. (2023). *R&D dan Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Penerbit Alfabeta Bandung. https://drive.google.com/file/d/1JTyIPzogoQbuZTjXi7VokKchrc9sW7q/view
51. Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Penerbit Alfabeta Bandung. https://drive.google.com/file/d/1D5c_3SGEv5n3p4U3ha32nq7WbKze-9J_/view
52. Sutrisno, E., Lengkong, V., Nelwan, O., & Dotulong, L. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara*. https://www.google.co.id/books/edition/PELAKSANAAN_SISTEM_KERJA_WORK_FROM_HOME/n4yIEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=apa+itu+Lingkungan+Kerja&pg=PA35&printsec=frontcover
53. Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Rey Media Grafika. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/I6pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=sumber%20daya%20manusia&pg=PA8&printsec=frontcover
54. Utami, T. N., Susilawati, & Ayu, D. (2022). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. Merdeka Kreasi Group. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Stress_Kerja_Suatu_Pendekatan/2rN0EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Apa+itu+Stress+Kerja&pg=PA18&printsec=frontcover
55. Wagiman, M. F., Lumintang, G. G., & Lumantow, R. Y. (2025, September). *Turnover Intention Karyawan di Divisi Logisti PT. Mitra Kencana Distribusindo Manado.* Jurnal EMBA, Vol. 13(No. 3), 802-809. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/63795
56. Wasiman, Husein, A. E., Natalia, E. Y., & Saputra, A. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Model , dan Strategi Pengembangan SDM*. CV BATAM PUBLISHER. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Konsep_Mod/0KzAEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Pengertian+Sumber+Daya+Manusia&pg=PA1&printsec=frontcover
57. Wulandari, A., & Qomaria, N. (2024). *Analisis Statistik Deskriptif dan Uji Hipotesis Dengan SPSS*. Bayfa Cendekia Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Statistik_Deskriptif_dan_Uji_Hi/VVwnEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=analisis+statistik+deskriptif&printsec=frontcover

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

58. Yusfini, F. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter, dan Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri.* Jurnal UNAS, Vol. 01(No 6), 146-150. https://repository.unas.ac.id/id/eprint/11297/?utm_source=chatgpt.com
59. Yusriani, S., Utomo, K. W., & Patiro, S. P. (2025). *Penerapan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial sebagai upaya pengendalian stres kerja bagi pekerja internasional*. Penerbit Deepublish Digital. https://www.google.co.id/books/edition/Penerapan_Efikasi_Diri_dan_Dukungan_Sosi/ZCZEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=Apa+itu+Stress+Kerja&pg=PA40&printsec=frontcover
60. Zainal, H., & Ashar, A. (2023). *STRES KERJA.* PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/STRES_KERJA/tn_pEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=stres+kerja&pg=PA1&printsec=frontcover
61. Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., Li, D., & Du, H. (2025). Emotional exhaustion and turnover intentions among young ICU nurses: a model based on the job demands-resources theory. *BMC Nursing, Vol. 24*(No. 1), 1-11. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11800589/pdf/12912_2025_Article_2765.pdf

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13806
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)