



Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan *Turnover* Kerja

Dewiana Novitasari^{1✉}, Dwi Ferdijatmoko Cahya Kumoro², Marhaendro Purno³, Tias Pramono⁴, Masduki Asbari⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, Indonesia^{1,2,3,4}

STMIK Insan Pembangunan, Indonesia⁵

E-mail : dhewiediosa@yahoo.co.id¹, ferdi_dede12@yahoo.com², hendro.marlis@gmail.com³,
tipidai1@gmail.com⁴, kangmasduki.ssi@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* kerja dan untuk menyelidiki efek mediasi stress kerja pada populasi pegawai wanita salah satu industri sepatu di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* terhadap 114 sampel pegawai wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap stress kerja dan *turnover* kerja pegawai wanita. Sedangkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* kerja. Hasil studi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover* kerja secara signifikan dimediasi parsial oleh stress kerja, artinya kepemimpinan transformasional menurunkan stress kerja dan mengurangi *turnover* kerja. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kesiapan pegawai wanita dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, stress kerja, *turnover* kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of transformational leadership on turnover kerja and to investigate the mediating effect of work stress on the employee population of a sepatut industry in Indonesia. This study used simple random sampling method to 114 samples of employees. The results of this study indicate that transformational leadership has a significant negative effect on job stress and employee turnover kerja. Meanwhile, job stress has a positive and significant effect on turnover kerja. The results of this study indicate that the relationship between transformational leadership and turnover kerja is significantly mediated partially by job stress, meaning that transformational leadership reduces work stress and reduces turnover kerja. This research can pave the way to improve employee readiness in the face of the Industrial Revolution 4.0 era.

Keywords: Job stress, transformational leadership, turnover kerja.

Copyright (c) 2021 Dewiana Novitasari, Dwi Ferdijatmoko Cahya Kumoro, Marhaendro Purno, Tias Pramono, Masduki Asbari

✉ Corresponding author

Email : dhewiediosa@yahoo.co.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu 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 pegawai wanita (Shafique et al., 2018). Beberapa peneliti telah mencatat bahwa konteks sosial, seperti sejauh mana pegawai wanita 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 dukungan organisasi yang dirasakan/*perceived organizational support* (POS), komitmen, keamanan kerja dan kepercayaan adalah anteseden utama dari niat keluar masuk pegawai wanita (Mullen et al., 2018). Namun, sebagian besar penelitian ini telah dilakukan dilakukan dalam studi terpisah, dan dengan demikian belum memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana hal tersebut mempengaruhi variabel *turnover* kerja dari pegawai wanita secara keseluruhan. Selanjutnya mayoritas studi telah ditetapkan di negara-negara Barat. Investigasi dari anteseden dan hasil dari *turnover* kerja lintas budaya di negara yang berbeda diperlukan untuk dinilai generalisasi temuan penelitian.

Mengingat Indonesia sebagai negara berkembang dan masih terus melakukan perbaikan di berbagai sektor 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 itu, studi ini mencoba untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan mengusulkan model integratif untuk mempelajari *turnover* kerja pegawai wanita di salah satu industri sepatu di Indonesia. Model ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja dapat mempengaruhi *turnover* kerja. Jadi, studi ini mengusulkan model perspektif pegawai wanita tentang kepemimpinan transformasional, stres kerja yang mempengaruhi *turnover* kerja. Peneliti menjelaskan metodologi secara rinci, diikuti dengan analisis dan hasil empiris. Akhirnya, penelitian ini menyimpulkan makalah dan membahas implikasi teoritis dan praktis dihasilkan oleh studi ini.

Intensi *turnover* adalah sejauh mana pegawai wanita berniat untuk keluar dari pekerjaan atau yang mempekerjakan mereka (Elçi et al., 2012). Menurut Harris & Cameron (2005), *turnover* kerja merupakan sebuah keinginan sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diukur dengan mengacu pada interval waktu tertentu dan dianggap sebagai pilihan terakhir dalam urutan penarikan kognisi, termasuk berpikir untuk berhenti dari pekerjaan seseorang dan berniat untuk mencari pekerjaan lainnya. *Turnover* kerja secara luas digunakan sebagai prediktor kognitif dan sebagai salah satu prediktor *turnover* terkuat (Elçi et al., 2012; Harris & Cameron, 2005; Shareef & Atan, 2019). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *turnover* kerja secara signifikan, negatif dan konsisten berhubungan kepemimpinan transformasional (Dimaculangan & Aguilung, 2012; Sun & Wang, 2017) dan stress kerja (Yang et al., 2016).

Turnover kerja sebagaimana yang didefinisikan saat ini adalah preferensi pegawai wanita untuk berhenti dari pekerjaannya. Niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah "tekad yang disengaja dan sadar untuk keluar dari organisasi". Intensi *turnover* yang saat ini dapat dipahami sebagai preferensi pegawai wanita untuk

keluar dari organisasinya merujuk bahwa pegawai wanita tidak dapat tetap menjadi bagian organisasi (Iqbal et al., 2014). Perputaran pegawai wanita akan menimbulkan biaya atau risiko kehilangan aset sosial yang signifikan. Sementara para peneliti yang melakukan penelitian ingin mengetahui perilaku *turnover* secara sempurna, sedangkan dalam realitas, seringkali rumit untuk mengamati perilaku secara empiris. Padahal pada kenyataannya, peneliti umumnya mensurvei pekerja baru dan keinginan keluar masuk yang ditanyakan oleh mereka. Niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah prediktor konsisten dari perilaku *turnover*. Variabel-variabel penentu *turnover* pegawai wanita memiliki aplikasi dan implikasi penting bagi pegawai wanita yang sedang berpikir untuk berhenti, juga penting untuk manajemen yang dihadapkan pada kurangnya stabilitas pegawai wanita, dalam orientasi dan bimbingan pegawai wanita baru dan masalah keluaran organisasi yang melibatkan biaya tinggi.

Menurut Yang et al. (2016), stres kerja adalah reaksi merugikan yang dirasakan pegawai terhadap tekanan berlebih atau jenis perintah lain yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Efek mendasar stres kerja terhadap kinerja telah banyak dibahas baik teoritis maupun praksis (Sutardi et al., 2020), lebih khusus pengaruhnya terhadap *turnover* kerja (Elçi et al., 2012). Kesimpulan penelitian membuktikan bahwa stres kerja adalah penyebab sejumlah besar sikap dan perilaku dan hasil seperti komitmen terhadap organisasi, ketidakpuasan kerja, dan niat keluar pekerjaan (Iqbal et al., 2014; Yang et al., 2016). Apalagi, ketika pegawai wanita merasa stres dengan pekerjaannya, hal itu meningkatkan ketidakpuasan kerja mereka (Cahyono et al., 2020; Goestjahjanti et al., 2020; Novitasari, Asbari, et al., 2020; Singgih et al., 2020; Sudiyono, Fikri, et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional dianggap penting secara unik karena dampak pemimpin sangat nyata terhadap perilaku organisasi dan akhirnya pada kinerja organisasi (Asbari & Novitasari, 2020c; Cahyono et al., 2020). Selain itu, kepemimpinan transformasional dipercaya untuk mengarahkan dan membimbing anggota organisasi menuju tujuan dan sasaran, yang bermanfaat bagi organisasi, anggotanya, pemangku kepentingan lainnya, dan masyarakat luas (Basuki et al., 2020a; Silitonga et al., 2020a). Kepemimpinan transformasional lebih efektif dan lebih baik jika diterapkan di bidang seperti bisnis, militer, industri, rumah sakit dan lingkungan pendidikan dibandingkan dengan beberapa jenis kepemimpinan yang lain (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pengaruh luar biasa pada pengikutnya. Karakteristik gaya kepemimpinan ini memperhatikan kebutuhan pengembangan diri pengikutnya, mengubah kesadaran pengikutnya tentang masalah yang ada dengan membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru dan menyenangkan serta menginspirasi pengikut untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama dalam organisasi ((Robbins & Judge, 2013). Jika kepemimpinan transformasional diterapkan dalam organisasi atau perusahaan, *engagement* pegawai wanita menjadi membaik, artinya keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi berkurang bahkan nihil (Goestjahjanti et al., 2020; Sudiyono, Fikri, et al., 2020). Dengan adanya kepemimpinan transformasional di organisasi atau perusahaan, pengikut merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, loyalitas dan menghormati para pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan pada awalnya mereka bergabung dengan organisasi (Yukl, 2012).

Oleh karena itu, peneliti memandang perlu memastikan praktik kepemimpinan transformasional dalam pengaruhnya terhadap stress kerja dan *turnover* kerja di industri sepatu, yang notabene mayoritas pegawainya adalah Wanita. Penelitian ini adalah yang pertama, atau setidaknya sangat jarang dilakukan pada unit analisis industri sepatu. Di samping itu, telah banyak penelitian yang membahas pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* kerja, tapi penelitian ini membahas hubungan langsung sekaligus hubungan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* kerja melalui stress kerja, yang mana masih sangat jarang diteliti.

METODE PENELITIAN

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 173 pegawai wanita sebuah industry sepatu 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*, 173 kuesioner dikirim secara online kepada populasi. 114 kuesioner dikembalikan dan valid, yang membentuk tingkat tanggapan 65,9%. 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 kerja* diukur dengan menggunakan tiga item (TK1-TK3) 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.

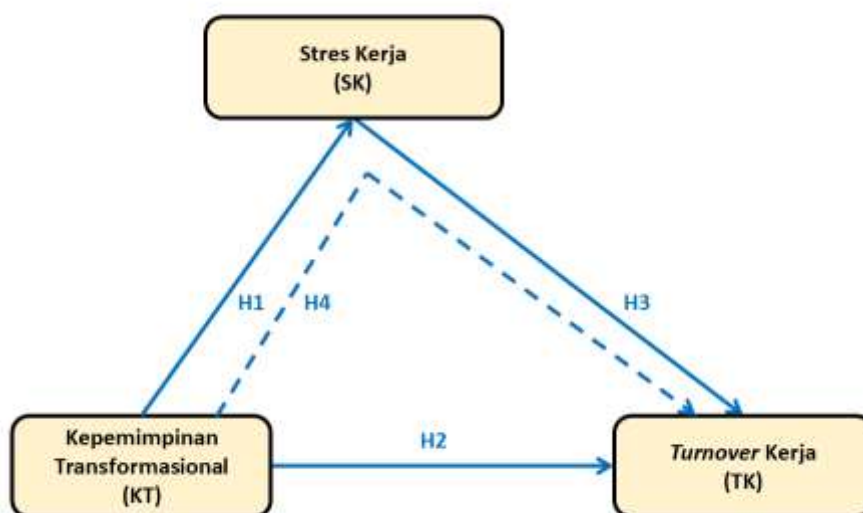
Tabel 1. Daftar Item Penelitian

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.

Turnover Kerja (TK)	
TK1	Saya kemungkinan akan secara aktif mencari pekerjaan baru di tahun depan.
TK2	Saya sering berpikir untuk berhenti.
TK3	Saya mungkin mencari pekerjaan baru di tahun depan.

Menurut Sekaran & Bougie (2003) kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak. Lalu kemudian selanjutnya akan dapat diukur dengan analisis statistik yang tepat. Untuk itu, penulis membangun model penelitian sebagai mana disebut pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Maka berdasarkan kajian pustaka sebelumnya, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap stress kerja
- H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover* kerja
- H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* kerja
- H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover* kerja melalui mediasi stress kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

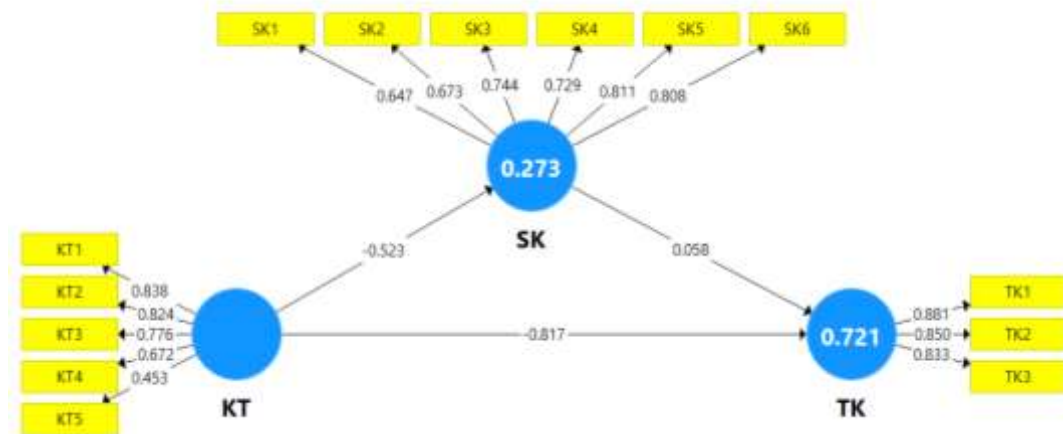
Total ada 114 pegawai wanita yang berpartisipasi. Responden memiliki kelompok umur yang berbeda-beda, berkisar antara di bawah usia 29 tahun (24%), 30-49 tahun (48%), dan lebih dari usia 50 tahun (28%). Lama kerja mereka juga beragam, 34% di antaranya di bawah 5 tahun, 50% sudah bekerja antara 5-10 tahun, 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.

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *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 deskriminan dan uji reliabilitas. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. 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 0.7, dan dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 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 2.

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 3 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 3, 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 4, 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 konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk 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 2. Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan Transformasional (KT)	KT1	0,838	0,770	0,821	0,843	0,528
	KT2	0,824				
	KT3	0,776				
	KT4	0,672				
	KT5	0,453				
Stres Kerja (SK)	SK1	0,647	0,836	0,847	0,877	0,545
	SK2	0,673				
	SK3	0,744				
	SK4	0,729				
	SK5	0,811				
	SK6	0,808				
Turnover Kerja (TK)	TK1	0,881	0,817	0,829	0,891	0,731
	TK2	0,850				
	TK3	0,833				

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 3. Discriminant Validity

Variables	KT	SK	TK
KT	0,727		
SK	-0,523	0,738	
TK	-0,848	0,485	0,855

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 4. Collinearity (VIF)

Variables	KT	SK	TK
KT			
SK			
TK			

KT	1,000	1,376
SK		1,376
TK		

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 5. Nilai *R Square*

Variables	R Square	R Square Adjusted
SK	0,273	0,268
TK	0,721	0,717

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 6. Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Decision
H1	KT -> SK	-0,523	-0,540	0,084	6,190	0,000	Didukung
H2	KT -> TK	-0,817	-0,841	0,123	6,641	0,000	Didukung
H3	SK -> TK	0,058	0,046	0,120	0,486	0,627	Tidak Didukung
H4	KT ->SK -> TK	-0,030	-0,023	0,066	0,461	0,645	Tidak 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 kerja* melalui stress kerja sebagai variable 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 5 dan Tabel 6. Hasilnya adalah semua hipotesis didukung.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 5, nilai *R Square* stress kerja (SK) sebesar 0.273 yang berarti bahwa variable stress kerja (SK) mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (KT) sebesar 27.3%, sedangkan sisanya sebesar 72.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *R Square* *turnover kerja* (TK) sebesar 0.721 yang berarti bahwa variabel *turnover kerja* (TK) mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional (KT) dan stress kerja (SK) sebesar 72.1%, sedangkan sisanya sebesar 27.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 6 menampilkan *t-statistics* dan *p-values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan.

Menurut hasil studi ini, kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap stress kerja dan *turnover kerja*. Stres terkait pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover kerja*. Pengaruh stress terkait pekerjaan terhadap *turnover kerja* lebih rendah jika

dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transformasional. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memediasi baik hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *turnover* kerja. Selanjutnya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover* kerja menurun ketika stress kerja dimasukkan dalam model, yang secara parsial mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mengurangi stres kerja, yang pada gilirannya mengurangi *turnover* kerja.

Sasaran utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh dari beberapa persepsi dan sikap terkait pekerjaan pegawai wanita 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 pegawai wanita. Ada sejumlah penyebab stres di tempat kerja yang pada akhirnya mengakibatkan stres bagi pegawai wanita. Oleh karena itu, manajemen beserta para pemimpin di organisasi perusahaan perlu menemukan cara untuk mengurangi konsekuensi negatif dari stres yang dirasakan pegawai wanita. Pemimpin memiliki peran penting untuk mengurangi stres terkait pekerjaan. Perilaku pemimpin memiliki pengaruh penting terhadap perilaku pegawai wanita (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 pegawai wanita (Asbari, 2019b, 2019a; Basuki et al., 2020b; Hutagalung et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Silitonga et al., 2020b). Ketika pegawai wanita percaya dan loyal kepada pimpinannya, maka stres yang terkait dengan pekerjaannya akan berkurang dan mereka tidak memiliki niat yang kuat untuk keluar dari organisasi.

KESIMPULAN

Akhirnya, temuan studi ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional secara negatif mempengaruhi stres kerja dan *turnover kerja*. Ini menyiratkan bahwa jenis kepemimpinan yang transformatif membantu mengurangi stres dan pergantian pegawai wanita. 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 Ip*, 13(2), 172–186. [Http://Jurnal.Ipem.Ac.Id/Index.Php/Joce-Ip/Article/View/187](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). Is Transformational Leadership Suitable For Future Organizational Needs? *International 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/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 In Convection Industry. *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 In Convection Industry. *Journal Of Communication Education (Joce)*, 14(02). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/220>
- 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 Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Wanita. *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 Pegawai Wanita 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.ejournal.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 Pegawai Wanita: Kepemimpinan Transformasional 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, In: G. A. Marcoulides (Ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Dimaculangan, E. D., & Aguling, H. M. (2012). The Effects Of Transformational Leadership On Salesperson's Turnover Kerja. *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 Kerja: 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, I. (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 Kerjas 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., Fayzhall, 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 Kerja In Educational Institutes. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.V4i2.5906>

4648 *Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja – Dewiana Novitasari, Dwi Ferdijatmoko Cahya Kumoro, Marhaendro Purno, Tias Pramono, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>

- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Edupsyscouns: 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](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 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. *Edupsyscouns: 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 Kerja Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108.
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.1353/Csj.2018.0006](https://doi.org/10.1353/csj.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 Pegawai Wanita: 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 Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 66–80.
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Analisis Pengaruh Religiusitas Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Wanita 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](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](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 Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 561–581.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Roscoe, A. M., Lang, D., & Sheth, J. N. (1975). Follow-Up Methods, Questionnaire Length, And Market

4649 *Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja – Dewiana Novitasari, Dwi Ferdiyatmoko Cahya Kumoro, Marhaendro Purno, Tias Pramono, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>

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, Inc.

Shafique, I., N Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The Nexus Of Ethical Leadership, Job Performance, And Turnover Kerja: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description Of Complex Systems: Indecs*, 16(1), 71–87.

Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The Influence Of Ethical Leadership On Academic Employees' Organizational Citizenship Behavior And Turnover Kerja: 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](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., Iskandar, 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](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://sersc.org/journals/index.php/ijast/article/view/25377](http://sersc.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., Nurashah, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 337–352.

Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational Leadership, Employee Turnover Kerja, And Actual Voluntary Turnover In Public Organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141.

Suprapti, 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, I., & 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](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. *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 482–498. [Https://ummaspul.e-journal.id/edupscouns/article/view/513](https://ummaspul.e-journal.id/edupscouns/article/view/513)

4650 *Pegawai Wanita dalam Pusaran Kepemimpinan, Stres dan Turnover Kerja – Dewiana Novitasari, Dwi Ferdijatmoko Cahya Kumoro, Marhaendro Purno, Tias Pramono, Masduki Asbari*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1531>

Yang, H.-C., Ju, Y.-H., & Lee, Y.-C. (2016). Effects Of Job Stress On Self-Esteem, Job Satisfaction, And Turnover Kerja. *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 Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah 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>

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.