

**PENGARUH *TOXIC LEADERSHIP*, *JOB STRESS* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI PT. KELAPA SAWIT GSB EMPAT LAWANG**

Eti Arini<sup>(1)</sup> Kurniawan Agusman<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[etiarini@umb.ac.id](mailto:etiarini@umb.ac.id)

**ABSTRAK**

This study aims to analyze the influence of toxic leadership, job stress, and perceived organizational support on turnover intention in case study employees at PT Galempa Sejahtera Bersama Simpang Perigi Empat Lawang Branch. This research uses quantitative methods with a survey approach, where data is obtained through questionnaires distributed to 60 respondents. The results of this study confirm that psychological, social and support factors have a significant influence on individual exit intentions. This underscores the importance of positive leaders and a healthy work environment as well as support from the company in maintaining employee engagement. Therefore, organizations need to implement policies to improve leadership quality, effectively manage work stress, and increase the level of support perceived by employees to lower high exit intentions. A decrease in exit intention can be achieved through improving a healthy and supportive work environment.

**Keywords:** Toxic Leadership, Job Stress, Perceived Organizational Support, Turnover Intention

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan aset yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap perusahaan. Bentuk pengelolaan dari sumber daya manusia dapat dilihat dari perilaku dan sikap karyawan yang ditujukan kepada perusahaan. Perilaku tersebut tidak terstruktur dengan baik, maka dari itu dapat berakibat pada keinginan seorang karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) meninggalkan pekerjaannya (Febrisi, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat disuatu bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Dalam dunia organisasi modern, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu kunci dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Namun, tidak semua pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Apabila suatu organisasi mampu mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, maka akan dikatakan bahwa suatu organisasi tersebut efektif.

*Toxic leadership* (Kepemimpinan Beracun) merupakan serangkaian tindakan pemimpin, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, yang merusak dan menurunkan semangat para pengikut atau karyawan yang berkeinginan untuk melaksanakan visi, misi, dan tujuan

organisasi. Pemimpin seperti ini sering mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok mereka daripada kebutuhan organisasi dan karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Lipman-Blumen (2023) *toxic leadership* ini mendefinisikan sebagai perilaku seseorang pemimpin yang menyebabkan kerugian bagi penngikutnya, organisasi, atau masyarakat. Pemimpin jenis ini biasanya berperilaku manipulatif, egois, dan tidak etis, sehingga mengakibatkan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

*Job stress* (stres kerja) adalah ketegangan yang dialami suatu individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan seorang karyawan kelelahan, penurunan produktivitas, dan perasaan negatif terhadap suatu perusahaan sehingga memperkuat niat untuk keluar dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi (2020) dimana peneliti memilih karyawan bank di Nepal, yang menemukan bahwa ada hubungan antara stress kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan dimana karyawan bank mengalami tingkat stress kerja yang tinggi hal itu dapat menyebabkan mereka ingin keluar dari perusahaan.

*Perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu persepsi dukungan organisasi. Dimana karyawan merasa perusahaan mereka peduli untuk memberikan dukungan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka. Ketika seorang karyawan merasakan dukungan yang sangat tinggi, maka mereka lebih merasa dihargai dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Rahmawati (2025) keinginan seorang pekerja untuk keluar kerja akan rendah apabila organisasi memberikan perhatian yang lebih pada pekerjaannya. Penelitian terbaru *perceived organizational support* dan *turnover intention* dilakukan oleh Dwiyantri (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan karyawan PT Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang yaitu Bapak Doni pada bulan Oktober 2024, di mana ditemukan bahwa *turnover intention* (niat ingin berhenti) pada karyawan memang ada beberapa yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaan. PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang, yang beroperasi dalam sektor agrobisnis turut menghadapi permasalahan serupa. Indikasi tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan menunjukkan adanya isu manajerial yang signifikan dan memerlukan kajian yang lebih mendalam. Beberapa variabel yang secara teoritis diyakini memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* antara lain, *toxic leadership*, yaitu bentuk kepemimpinan yang bersifat destruktif, seperti gaya otoriter, ketidakadilan, serta perilaku manipulatif, yang dapat mereduksi motivasi kerja dan menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif. *Job Stress*, yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan tugas, atau konflik peran, dan dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih sehat secara psikologis. *Perceived Organizational Support (POS)*, yakni sejauh mana karyawan memersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Rendahnya persepsi dukungan organisasi cenderung mengurangi loyalitas dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Kendati sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap *turnover intention*, masih terdapat kesenjangan literatur dalam konteks perusahaan lokal, khususnya pada PT. Galempa Sejahtera Bersama. Sampai saat ini, belum banyak studi yang secara spesifik menginvestigasi keterkaitan antara *toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut. Adapun faktor lain mengenai terjadinya *turnover intention* yakni dimana gaji yang diberikan sering berkurang, bonus gaji yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan tunjangan hari raya tidak merata sehingga menimbulkan niat ingin keluar terhadap karyawan dari perusahaan.

## METODE

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu serta ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mencari kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Galampa Sejahtera Bersama Simpang Perigi Empat Lawang yang berjumlah 60 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Galampa Sejahtera Bersama Simpang Perigi Empat Lawang, karena semua populasi dalam penelitian tersebut dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara *sensus*.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah suatu pengambilan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pertanyaan yang digunakan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh suatu informasi dari responden.

Skala likert menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) yaitu skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan informasi dengan kuesioner dirancang menggunakan skala likert lima poin.

### Teknik Analisis Data

Persamaan regresi berganda adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui linearitas pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

Rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$a =$  konstanta

$b_1 =$  Koefisien Dari Persamaan Variabel  $X_1$

$b_2 =$  Koefisien Dari Persamaan Variabel  $X_2$

$X_1 = Toxic Leadership$

$X_2 = Job Stress$

$X_3 = Perceived Organizational Support$

$e = Standard Error,$

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Toxic Leadership* ( $X_1$ )

Pada variabel *toxic leadership* penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap *toxic leadership* memiliki nilai tertinggi 4,10 dan memiliki nilai terendah yaitu 3,65. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kelima, yaitu “Pemimpin memiliki

sikap narsistik yang tinggi”, dengan nilai sebesar 4,10. Hal ini mencerminkan bahwa pemimpin kerap menampilkan sikap percaya diri yang berlebihan, memiliki kebutuhan tinggi akan pengakuan, serta menunjukkan orientasi kuat terhadap citra diri dan dominasi sosial. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama, yaitu “Pemimpin memberi perlakuan yang kurang baik”, dengan nilai sebesar 3,65. Ini mengindikasikan bahwa pemimpin memberikan perlakuan yang kurang baik dapat berpotensi menurunkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Variabel *Toxic Leadership* ( $X_1$ ) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,84 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Toxic Leadership* ( $X_1$ ) adalah pada kategori Tinggi. Kenapa dikatakan berkategori tinggi karena tidak mewakili karyawan PT. GSB yang tidak terbatas hanya mewakili konsumen sebanyak 60 responden.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Stress***

Pada variabel *job stress* penilaian dilakukan dengan 9 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap *job stress* memiliki nilai tertinggi 3,80 dan memiliki nilai terendah yaitu 3,57. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kelima, yaitu “Saya mampu meningkatkan kinerja untuk pengembangan karir yang diberikan perusahaan”, dengan nilai sebesar 3,80. Mencerminkan bahwa kemampuan diri oleh para karyawan dalam mendekati kinerja sebagai bagian dari upaya pengembangan karir. Hal ini mencerminkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, serta adanya kesadaran individu terhadap pentingnya kinerja sebagai faktor kunci dalam mobilitas karir di lingkungan organisasi. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan kedua, yaitu “Saya mampu berkomunikasi dengan baik apabila konflik terjadi antara karyawan dan atasan”, dengan nilai sebesar 3,57. Ini mengindikasikan bahwa adanya ketegangan atau ketidakmampuan sebagian karyawan untuk menyampaikan pendapat atau solusi dengan efektif dalam konteks hubungan hierarkis. Variabel *Job Stress* ( $X_2$ ) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,72 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Job Stress* ( $X_2$ ) adalah pada kategori Tinggi. Kenapa dikatakan berkategori tinggi karena tidak mewakili konsumen Matahari yang tidak terbatas hanya mewakili konsumen sebanyak 60 responden.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Perceived Organizational Support***

Pada variabel *perceived organizational support* penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap *perceived organizational support* memiliki nilai tertinggi 4,38 dan memiliki nilai terendah yaitu 3,60. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua, yaitu “Saya merasa didukung oleh atasan untuk bertahan di perusahaan”, dengan nilai sebesar 4,38. Hal ini mencerminkan bahwa dukungan atasan memiliki peran signifikan dalam menurunkan tingkat turnover intention pada karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan dibimbing oleh atasan, mereka akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada di perusahaan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketujuh, yaitu “Perusahaan bersedia membantu karyawan bila terjadi masalah”, dengan nilai sebesar 3,82. Ini mengindikasikan bahwa didalam perusahaan adanya kekurangan dalam sistem dukungan internal perusahaan, baik dalam manajemen konflik atau mekanisme penyelesaian masalah yang kurang efektif, ini menunjukkan ketidakpuasan atau persepsi negatif terhadap tingkat perhatian dan dukungan yang diberikan perusahaan dalam situasi sulit. Variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,06 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ) adalah pada kategori Tinggi. Kenapa dikatakan berkategori tinggi karena tidak mewakili karyawan PT. GSB yang tidak terbatas hanya mewakili konsumen sebanyak 60 responden.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Pada variabel *turnover intention* penilaian dilakukan dengan 8 item pernyataan. Berikut jawaban responden terhadap *turnover intention* memiliki nilai tertinggi 4,27 dan memiliki nilai terendah yaitu 3,63. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedelapan, yaitu “Saya merasa tidak dihargai oleh atasan maupun karyawan”, dengan nilai sebesar 4,27. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mengalami persepsi ketidakhargaan dalam lingkungan kerja, baik dari pihak atasan maupun rekan sejawat. Ketidakhargaan yang dirasakan dapat berdampak negatif terhadap iklim organisasi, menurunkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, serta menghambat produktivitas dan komitmen jangka panjang. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan keempat, yaitu “Saya dihubungi beberapa teman untuk bekerja di tempat lain”, dengan nilai sebesar 3,63. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan kondisi pekerjaan mereka saat ini dan tidak merasa tertarik untuk mencari peluang diluar perusahaan. Variabel *Turnover Intention* (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,93 yang berada di interval koefisien 3,40 – 4,19 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Turnover Intention* (Y) adalah pada kategori Tinggi. Kenapa dikatakan berkategori tinggi karena tidak mewakili karyawan PT. GSB hanya mewakili sebanyak 60 responden.

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), tujuannya untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Untuk melihat variabel independen toxic leadership, job stress, perceived organizational support dan variabel dependen yaitu turnover intention pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Rumus regresi linier berganda dijelaskan menggunakan software SPSS 23 sebagai alat bantu pengolahan data. Adapun ruusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + B_3X_3 + e$$

**Tabel 1**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.238	2.343		-1.809	.076
X1	.462	.083	.401	5.532	.000
X2	.255	.094	.209	2.710	.009
X3	.554	.086	.468	6.466	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan tabel 4.10 didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = -4.238 + 0,462 (X_1) + 0,255 (X_2) + 0,554 (X_3)$

1. Nilai konstanta mempunyai arti bahwa apabila semua variabel independen bernilai 0, maka nilai constant akan tetap bernilai -4.238 karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi selain *toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support*.
2. Koefisien regresi variabel *toxic leadership* ( $X_1$ ) sebesar 0,462 dengan nilai positif, dengan ini berarti bahwa apabila *toxic leadership* ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka akan

meningkatkan *turnover intention* (Y) sebesar dengan asumsi *toxic leadership* positif berdampak pada *turnover intention*

3. Koefisien regresi variabel *job stress* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,255 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila *job stress* meningkat, maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y) sebesar dengan asumsi variabel *job stress* yang positif maka akan meningkatkan *turnover intention*.
4. Koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,554 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila tidak adanya *perceived organizational support*, maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y) sebesar dengan asumsi variabel *perceived organizational support* yang positif maka akan meningkatkan *turnover intention*.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Berikut hasil dari koefisien determinasi menggunakan SPSS 23 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.802	2.250

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas memperoleh angka Adjusted R<sup>2</sup> (Adjusted R square) sebesar 0,802 nilai ini berarti bahwa variabel *Toxic Leadership* (X<sub>1</sub>), *Job Stress* (X<sub>2</sub>), dan *Perceived Organizational Support* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh sebesar 80,2% dalam mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukann untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji ini dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 3**  
Hasil Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.238	2.343		-1.809
	X <sub>1</sub>	.462	.083	.401	5.532
	X <sub>2</sub>	.255	.094	.209	2.710
	X <sub>3</sub>	.554	.086	.468	6.466

a. Dependent Variable: Y

Melalui perhitungan yang dilakukan denganprogrm SPSS, maka dapat perbandingan antara  $t_{hitung} > t_{tabel} = (a/2:n-k-1) = 0,05/2 : 60-3-1 = 56$ . Didapat t tabel sebesar (2.003), setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama adalah *toxic leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel *toxic leadership* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $5.532 > 2.003$ ) dan nilai signifikan ( $.000 < 0,50$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *toxic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.
2. Hipotesis kedua adalah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel *job stress* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.710 > 2.003$ ) dan nilai signifikan ( $.000 < 0,50$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.
3. Hipotesis ketiga adalah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel *perceived organizational support* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.466 > 2.003$ ) dan nilai signifikan ( $.000 < 0,50$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji f dapat dilihat pada

**Tabel 4**  
Hasil Hipotesis Dengan Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1227.289	3	409.096	80.792	.000 <sup>b</sup>
	Residual	283.561	56	5.064		
	Total	1510.850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh perbandingan antara  $f_{hitung} > f_{tabel}$   $f(k;n-k) = 3 ; 60 - 3 = 3 : 57$  ( 3.16) berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel *Toxic Leadership* ( $X_1$ ), *Job Stress* ( $X_2$ ), dan *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ) dan *Turnover Intention* (Y) didapatkan nilai  $f_{hitung} = 80.792 > \text{nilai } f_{tabel} = 3.16$  atau  $f_{sig} = 0.000 < a = 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel *Toxic Leadership* ( $X_1$ ), *Job Stress* ( $X_2$ ), dan *Perceived Organizational Support* ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara bersama-sama.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas. Pengaruh Toxic Leadership ( $X_1$ ), Job Stress ( $X_2$ ), dan Perceived Organizational Support ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y), sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Dilihat dari jenis kelamin karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang kebanyakan perempuan dari pada laki-laki dengan dominasi umur 21-30 tahun yang cenderung masih terbilang kuat staminanya dalam pekerjaan mereka.

Dari hasil tanggapan responden *turnover intention* (Y) masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa tidak dihargai oleh atasan maupun karyawan lain ini menunjukkan adanya persepsi yang signifikan terkait kekurangan dalam penghargaan atau pengakuan terhadap kontribusi individu dalam lingkungan kerja. Berikut hasil tanggapan responden variabel *toxic leadership* ( $X_1$ ) termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki sikap narsistik yang tinggi yang mengindikasikan adanya persepsi yang kuat mengenai kecenderungan pemimpin untuk menunjukkan sikap ataupun sifat ego, superioritas, dan kebutuhan berlebih akan pengakuan. Selanjutnya hasil tanggapan responden variabel *job stress* ( $X_2$ ) termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang memadai dari perusahaan dalam membangun lingkungan yang mendukung perkembangan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja dalam jangka panjang. Selanjutnya hasil tanggapan responden variabel *perceived organizational support* ( $X_3$ ) termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa merasa didukung oleh atasan untuk bertahan diperusahaan menunjukkan adanya persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh pimpinan dalam konteks pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan.

### Pengaruh Toxic Leadership ( $X_1$ ) Terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *toxic leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yaitu dimana pemimpin yang dapat merusak seperti manipulatif, tidak suportif, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang negatif. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kepuasan kerja, meningkatkan stres, serta berkurangnya keterikatan karyawan terhadap suatu perusahaan. Akibatnya, karyawan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Toxic leadership* berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan yang dapat membuat karyawan tidak bahagia dan membuat hidup mereka lebih sulit, mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi (Naeem & Khurram, 2020). *Toxic Leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, karena karyawan yang dipimpin oleh pemimpin yang tidak suportif cenderung mempunyai keinginan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan beracun secara langsung mempengaruhi niat berpindah, didukung oleh bukti statistik. Selain itu, stres kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan beracun dan niat berpindah, dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah memperkuat hubungan ini (Noviantoro et al., 2024).

*Toxic leadership* memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik dengan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin seorang pemimpin dipandang sebagai orang yang , semakin kuat potensi pergantiannya. Hubungan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif yang signifikan secara statistik antara



kepemimpinan beracun dan niat berpindah. Selain itu, semua dimensi kepemimpinan beracun berhubungan positif dengan niat berpindah, dengan efek sedang (Paltu & Brouwers, 2020).

### **Pengaruh *Job Stress* (X<sub>2</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana tingkat stres kerja yang tinggi dapat disebabkan oleh beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan ketidakpuasan kerja serta kelelahan emosional. Kondisi ini mendorong karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan sebagai upaya untuk menghindari stres yang berkepanjangan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar juga mereka untuk memiliki niat keluar dari pekerjaannya.

Menurut Soelton (2021) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan, dengan faktor-faktor seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan desakan waktu menjadi penyebab utama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Bintarti (2020), yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Aziz (2017) bahwa *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Lompoliu et al., 2022).

*Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaan dalam beberapa waktu terakhir memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Adapun menurut Apriantini (2021) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job stress*, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *job stress* memiliki koefisien regresi sebesar 0.490 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X<sub>3</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat terjadi apabila dukungan organisasi dipersepsikan sebagai bentuk kontrol berlebihan atau ketika ekspektasi karyawan terhadap organisasi meningkat secara tidak realistis akibat dukungan yang berlebihan. Ketika dukungan tersebut tidak diiringi dengan pemenuhan harapan para karyawan yang terlalu bergantung pada organisasi, maka dapat menimbulkan kekecewaan yang dapat memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Musthofa & Lestari (2023) *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Perusahaan yang memberikan kesejahteraan kepada karyawan, seperti memenuhi kebutuhan, memberikan upah yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, jika *perceived organizational support* rendah, maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

*Perceived Organizational Support* (POS) memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. POS mencerminkan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan mendukung pencapaian serta kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta memperbaiki kualitas kehidupan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk pindah kerja. Selain itu, terdapat bukti bahwa kepuasan kerja dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Henni et al., 2023).

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) berpengaruh signifikan terhadap *intention* karyawan milenial untuk berpindah kerja di industri tekstil Jawa Barat. Temuan menunjukkan bahwa persepsi karyawan yang lebih rendah terhadap dukungan organisasi dikaitkan dengan peluang lebih besar terhadap peningkatan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh pengaruh beta negatif sebesar -0,271 yang menandakan signifikansi efek ini. Selain itu, pengaruh kumulatif dari persepsi dukungan organisasi terhadap niat berpindah adalah 30% (Naini & Riyanto, 2023). Menurut Fitria & Linda (2019) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika dukungan organisasi baik maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. *Toxic leadership* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang beracun dan merugikan karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk berniat meninggalkan organisasi.
2. *Job stress* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi mereka untuk berniat meninggalkan organisasi.
4. *Toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Hal ini menunjukkan secara kolektif memperburuk kepuasan kerja dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meninggalkan tempat kerja dan berpindah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Chen, S., Akhtar, M. W., Usman, M., Tariq, A., Frija, L., & Shabbir, S. A. (2024). Responsible Leadership And Sustainable Outcomes: A Multi-Study Perspective Of Individual Ambidexterity And Knowledge Sharing Culture. *Current Issues In Tourism*, 1–20.
- Alhafidz, R. (2025). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Ud. Pusat Sendi Marmer)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., Ribek, P. K., Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal Emas*, 2(2), 71–81.

- Bintarti, A. R., & Fitria, A. (2020). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Pengelolaan, Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*, 9(10).
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). Toward A More Nuanced View On Organizational Support Theory. *Frontiers In Psychology*, 11, 476.
- Daswati, M. S., & Hattab, S. (2023). *From Toxic To Transformational*. Sultan Publishing.
- Dwiyanti, R., Rozana, M., Na'imah, T., & Rafiyana, G. (2022). Turnover Intentions On Teachers In Indonesia: The Role Of Affective Commitment, Continuance Commitment, And Normative Commitment. *Social Values & Society*, 4, 26–32. <https://doi.org/10.26480/Svs.02.2022.26.32>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.
- Febrisi, D. (2022). The Effect Of Toxic Leadership And Job Stress On Turnover. *Airlangga Journal Of Innovation Management*, 3(2), 212–222.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). *Perceived Organizational Support And Work Life Balance On Employee Turnover Intention*. 65(Icebef 2018), 503–506. <https://doi.org/10.2991/Icebef-18.2019.107>
- Folkman, S. (2020). Stress: Appraisal And Coping. In *Encyclopedia Of Behavioral Medicine* (Pp. 2177–2179). Springer.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm 23 Spss*. Semarang: Bpfe Universitas Diponogoro.
- Gupta, S. K., Bhatia, N., & Bhagat, M. (2022). A Review Of Employee Turnover Models And Their Role In Evolution Of Turnover Literature. *The Indian Journal Of Labour Economics*, 65(1), 185–214.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henni, M., Sitohang, G., & Rianto, M. R. (2023). Analisis Dampak Career Development, Kepuasan Kerja, Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Naga Swalayan Jatiasih. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(7).
- Hermawati, A., Sambung, R., Ramlawati, R., Iswati, I., Haditomo, A. H. C., & Hendarto, T. (2022). Analyzing The Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction In Minimizing Turnover Intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 461–476.
- Lašáková, A., & Remišová, A. (2015). Unethical Leadership: Current Theoretical Trends And Conceptualization. *Procedia Economics And Finance*, 34, 319–328.
- Lingga, M. R., & Pasaribu, R. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bumn). *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 134–553.
- Lipman-Blumen, J. (2023). *The Allure Of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses And Corrupt Politicians-And How We Can Survive Them*. <https://doi.org/10.1093/Oso/9780195166347.001.0001>

- Liu, S., Yang, X., & Mei, Q. (2021). The Effect Of Perceived Organizational Support For Safety And Organizational Commitment On Employee Safety Behavior: A Meta-Analysis. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 27(4), 1154–1165.
- Lompoliu, W., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal Emba*, 8(1), 554–564.
- Mauliza, R., & Zd, M. (2024). Perceived Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior Towards Employee Performance In Bpjs Ketenagakerjaan Meulaboh. *Journal Of Management Science And Bussines Review*, 2(4), 118–137.
- Maxwell, S. . (2015). *An Exploration Of Human Resource Personnel And Toxic Leadership (Unpublished Doctoral Dissertation)*. Walden University, Usa.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1066>
- Musthofa, N., & Lestari, W. D. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Bagunan Pt. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang. *Journal Of Social Science Research*, 3(5), 9293–9307.
- Naeem, F., & Khurram, S. (2020). Influence Of Toxic Leadership On Turnover Intention: The Mediating Role Of Psychological Wellbeing And Employee Engagement. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences*, 14(3), 682–713.
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence Of Perceived Organizational Support And Work-Life Balance On Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal Of Islamic Business And Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/Ijibmr.V3i2.814>
- Nilsson, K., Nygård, C.-H., Midtsundstad, T., Lundqvist, P., & Crawford, J. (2023). Sustainable Healthy Working Life For All Ages—Work Environment, Age Management And Employability. In *International Journal Of Environmental Research And Public Health* (Vol. 20, Issue 3, P. 2712). Mdpi.
- Noviantoro, D., Septiana, & Sakarina, S. (2024). Understanding Toxic Leadership: The Role Of Job Stress And Job Satisfaction In Mediating Turnover Intention. *Asian Journal Of Management Entrepreneurship And Social Science*, 4(2), 1352–1376.
- Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Toxic Leadership: Effects On Job Satisfaction, Commitment, Turnover Intention And Organisational Culture Within The South African Manufacturing Industry. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 18, 1–11. <https://doi.org/10.4102/Sajhrm.V18i0.1338>
- Rahmawati, E. (2025). *Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Smk Ma'arif 9 Kebumen)*. Universitas Putra Bangsa.
- Ramadhan, H. (2022). Gambaran Tingkat Stress Akademik Pada Mahasiswa Akhir Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Journal Education Of Batanghari*, 4(10), 1–8.

- Ratnasari, S. L., & Se, M. M. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Karyawan*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). *Organizational Behavior 16e*. Pearson.
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ainun, W. O. N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., & Suyuthi, N. F. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly On Turnover Intention And Employee Performance In The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(2), 211–216.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence Of Affective Commitment, Job Satisfaction And Job Stress On Turnover Intention: A Study Of Nepalese Bank Employees. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 9, 88–98.
- Yuni, Y. S., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304.