

**PENGARUH KEPEMIMPINAN *LAISSES-FAIRE*,
ORGANIZATIONAL CULTURE DAN *WORK STRESS*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA CV BWS TRANS LINTANG
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Indo Global Mandiri**



Disusun oleh:

MUH FEBRIANTO ELLO SAPUTRA

NPM. 2021510052

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI**

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Laisses- Faire,
Organizational Culture Dan Work Stress Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada Cv Bws Trans
Lintang Kota Palembang
Nama : Muh Febrianto Ello Saputra
NPM : 2021510052
Program Studi : Manajemen
Pembimbing I : Emilda, SE., M.B.A.,CFP
Pembimbing II : Yeni, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian Skripsi : 13 Februari 2025

Palembang, 18-Februari 2025

Disetujui Oleh,

Pembimbing I,



Emilda, SE., M.B.A.,CFP
NIDN. 0217058902

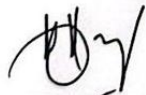
Pembimbing II,



Yeni, S.E., M.Si.
NIDN. 0204017801

Disahkan Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen



Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si
NIDN. 0202067802

Dekan Fakultas Ekonomi



Budi Setiawan, SE.,MM.,Ph.D
NIDN. 0208048701

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini di ajukan oleh :

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Laisses- Faire,
Organizational Culture Dan Work Stress Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada Cv Bws Trans
Lintang Kota Palembang**
Nama : **Muh Febrianto Ello Saputra**
NPM : **2021510052**
Program Studi : **Manajemen**

Telah dipertahankan di hadapan Dosen Penguji Ujian Skripsi & Komprehensif dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.

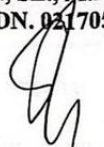
Penguji Ujian Skripsi dan Komprehensif,

Ketua Penguji :



Emilda, SE., M.B.A.,CFP
NIDN. 0217058902

Penguji I :



Dr. Susi Handayani, SE., M.Si., CHRM
NIDN. 0225107002

Penguji II :



Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si
NIDN. 0202067802

Disahkan Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen



Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si
NIDN. 0202067802

Dekan Fakultas Ekonomi



Budi Setiawan, SE.,MM.,Ph.D
NIDN. 0208048701

PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh Febrianto Ello Saputra
NPM : 2021510052
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Indo Global Mandiri maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 18 Februari 2025



Muh Febrianto Ello Saputra
NPM. 2021510052

LEMBAR REVISI

Nama : Muh Febrianto Ello Saputra
NPM : 2021510052
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Laisses- Faire,
Organizational Culture Dan Work Stress Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada Cv Bws Trans
Lintang Kota Palembang

Ketua Penguji :



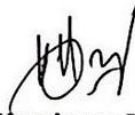
Emilda, SE., M.B.A., CFP
NIDN. 0217058902

Penguji I :



Dr. Susi Handayani, SE., M.Si., CHRM
NIDN. 0225107002

Penguji II :



Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si
NIDN. 0202067802

Palembang, 18-Februari-2025
Ketua Program Studi Manajemen



Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si
NIDN. 0202067802

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta jiwa dan raga yang kuat dan akal pikiran yang bisa digunakan, sehingga dapat memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Analisis feedback kinerja dan insentif terhadap peningkatan motivasi kerja dan insentif terhadap peningkatan motivasi kerja pada jasa pengiriman CV bws trans lintang”. Penulisan proposal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh literasi keuangan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Marzuki Alie, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
2. Budi Setiawan, S.E., M.M., Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang
3. Mohammad Kurniawan DP, S.E., M. Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
4. Dr. Ir. Mgs. Prima Darma Putra, S,E.,M.M. CHRM, Selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Emilda, SE., M.B.A.,CFP, Selaku Dosen Pembimbing I
6. Yeni, S.E., M.Si.Selaku Dosen Pembimbing II
7. Efrannedy dan Novita, Selaku Orang Tua Penulis yang telah mendukung dalam masa perkuliahan baik materi maupun finansial.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya bagi penulis, YULIANTI. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan saya selama masa akhir kuliah ini, yang telah banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan waktu, ilmu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi pendamping dalam hal yang saya hadapi dan seseorang yang penting dalam kehidupan saya, memberi semangat dan sekaligus menjadi alasan untuk semangat itu sendiri, Semoga dengan berakhirnya skripsi ini hal yang sekarang saya miliki juga tidak berakhir dan akan berjalan lebih lama selamanya.

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah selamanya. Maka penulis sangat berharap atas kritik dan saran. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi khalayak umum.

Palembang, 18 Februari 2025

Penyusun

Muh Febrianto Ello Saputra

NPM. 2021510052

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV BWS Trans Lintang di Kota Palembang. *Turnover intention* yang tinggi menjadi permasalahan utama bagi perusahaan, karena dapat berdampak negatif terhadap stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan CV BWS Trans Lintang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan *laissez-faire*, budaya organisasi, dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana gaya kepemimpinan yang pasif dan minim arahan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan, di mana lingkungan kerja yang tidak mendukung menurunkan loyalitas karyawan. Sementara itu, stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa kombinasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat stres kerja berperan dalam menentukan loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen CV BWS Trans Lintang untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperbaiki budaya organisasi, serta mengelola stres kerja guna mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kata kunci: Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of laissez-faire leadership, organizational culture, and work stress on employee turnover intention at CV BWS Trans Lintang in Palembang. High turnover intention is a major issue for the company, as it negatively impacts operational stability and increases recruitment and training costs for new employees. This research employs a quantitative approach using a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to all employees of CV BWS Trans Lintang. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The independent variables in this study are laissez-faire leadership, organizational culture, and work stress, while the dependent variable is turnover intention. The findings indicate that laissez-faire leadership has a significant effect on turnover intention, as passive leadership with minimal direction increases employees' intention to leave the company. Organizational culture also significantly influences turnover intention, where an unsupportive work environment decreases employee loyalty. Furthermore, work stress has a positive and significant impact on turnover intention, meaning that higher levels of work stress increase the likelihood of employees leaving the company. Simultaneously, these three variables collectively influence turnover intention, highlighting that a combination of leadership style, organizational culture, and work stress plays a crucial role in determining employee loyalty. The findings of this study provide managerial implications for CV BWS Trans Lintang, emphasizing the need to improve leadership quality, enhance organizational culture, and manage work stress effectively to reduce turnover intention.

Keywords: Laissez-Faire Leadership, Organizational Culture, Work Stress, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR REVISI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. <i>Grand Theory Path-Goal</i>	9
2.1.1. Kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	11
2.1.2. Faktor-faktor Kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	11
2.1.3. Indikator-indikator Kepemimpinan <i>laissez-faire</i>	12
2.2. <i>Organizational Culture</i>	13
2.2.1 Pengertian <i>organizational culture</i>	13
2.2.2 Faktor-Faktor <i>Organizational culture</i>	14
2.2.3. Indikator-indikator <i>Organizational Culture</i>	14
2.3. <i>Work Stress</i>	15
2.3.1 Pengertian <i>Work Stress</i>	15
2.3.2 Faktor-Faktor <i>Work Stress</i>	16
2.3.3. Indikator-indikator <i>Work Stress</i>	17
2.4. <i>Turnover Intention</i>	17
2.4.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	17
2.4.2. Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	18
2.4.3. Indikator-indikator <i>Turnover Intention</i>	20
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Kerangka Berpikir.....	27
2.7 Hipotesis	27
2.8 Hubungan Antar variabel	28
2.8.1 Hubungan Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
2.8.2 Hubungan <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
2.8.3 Hubungan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
2.8.4 Hubungan Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> , <i>Organizational Culture</i> , dan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	31

3.1.1 Objek penelitian.....	31
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.3. Jenis Dan Sumber Data.....	32
3.3.1. Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data	32
3.4. Populasi Dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	34
3.6. Teknik Analisis Data	35
3.6.1. Uji kualitas data	36
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.3. Uji Regresi Linear Berganda	39
3.6.4. Uji Hipotesis	39
3.7. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	42
BAB IV PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.1.1. Profil Perusahaan	45
4.1.2. VISI-MISI.....	45
4.1.3. Struktur Organisasi	46
4.2 Hasil dan Penelitian Karakteristik Responden.....	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Karyawan Cabang	50
4.3 Analisis Deskriptif	51
4.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i> (X1)	51
4.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang <i>Organizational Culture</i>	52
4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang <i>Work Stress</i> (X3).....	52
4.3.4 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang <i>Turnover Intention</i> (Y)	53
4.4 Analisis Hasil Penelitian	54
4.4.1 Hasil Uji Kualiiitas Data.....	54
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	64
4.5 Pembahasan	68
4.5.1. Hubungan Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
4.5.2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
4.5.3. Hubungan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.5.4. Hubungan Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> , <i>Organizational Culture</i> , dan <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3. 2 Skala Pengukur Ordinal.....	44
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jabatan	49
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Karyawan Cabang	50
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan Laisess-faire (X ₁)	51
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Organizational Culture (Budaya).....	52
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Work Setress (X ₃)	53
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention (Y)	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Laisess-faire (X ₁)	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Organizational Culture (Budaya Organisasi) (X ₂).	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Work Setress (X ₃).....	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T)	65
Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalitas	59
Gambar 4. 3 Grafik Normal P-P Plot Residual.....	59
Gambar 4. 4 Grafik Normal Scatterplot.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kartu Bimbingan

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian dari Fakultas

Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian dari Perusahaan

Lampiran 4. Kuesioner

Lampiran 5. Hasil Analisis Data