

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



S K R I P S I

Oleh :

**KURNIAWAN AGUSMAN
NPM. 2161201118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

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



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**KURNIAWAN AGUSMAN
NPM. 2161201118**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

KURNIAWAN AGUSMAN
NPM. 2161201118

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Eti Arini, S.E., M.M

NIDN. 0227086601



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

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

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

KURNIAWAN AGUSMAN

NPM. 2161201118

Dewan Penguji:

1. Drs. Khairul Bahrin, M.M

Ketua

2. Tezar Arianto, S.E., M.M

Anggota

3. Eti Arini, S.E., M.M

Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **KURNIAWAN AGUSMAN** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa benar skripsi yang penulis ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau pada program studi lainnya. Karya ilmiah ini milik peneliti sendiri, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab penulis.

Bengkulu, 7 Agustus 2025

Hormat saya,



Kurniawan Agusman
NPM. 2161201118

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak Harus Sempurna, Yang Penting Selesai Dan Bermakna”
“Berproses Bukan Tentang Seberapa Cepat, Tapi Seberapa Konsisten Kita Melangkah”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang sangat begitu luar biasa, memberikan saya kekuatan dan membekali dengan ilmu pengetahuan yang luas. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan, sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada panutan kita nabi Muhammad SAW. akhirnya SKRIPSI yang sederhana ini dapat terselesaikan tepat waktu. Segala perjuangan saya hingga titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan saya selalu kuat hingga bisa menyelesaikan tugas akhir SKRIPSI ini.

- Untuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak Rusman dan Ibu Meri Handyani terimakasih atas dukungan, do'a yang selalu kalian panjatkan untukku, yang telah banyak berkorban untuk mengharapkan kesuksesan dan keberhasilanku, hingga sudah tak terhitung lagi berapa banyak keringat yang tercurur dari kalian untukku ini.
- Untuk adikku Febri dan Arjuna yang telah senantiasa selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bisa mencapai dalam tahap sekarang.
- Untuk keluarga sanak family, terimakasih sudah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir ini.
- Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing skripsi Ibu Eti Arini, S.E., M.M. yang telah membantu dan membimbing penulis dapat menyelesaikan karya ini.
- Untuk sahabat seperjuangan pejuang toga (Rano, Rovi, Weggy, Andre) yang selalu senantiasa membantu dan mendukung saya selama ini.
- Serta seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Terakhir, penulis mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang telah bertahan hingga sampai pada titik ini. Penulis tetap ingat bahwa sesuatu yang dijalani dengan kesabaran akan selalu tenang dan akan mudah terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis Ucapkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa., Yang Telah Melimpahkan Rahmat, Hidayah Dan Karunia-Nya, Sehingga Penulisan proposal Dengan Judul “**Pengaruh *Toxic Leadership, Job Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention* Pada Karyawan Di PT. Kelapa Sawit GSB Empat Lawang**” Dapat Penulis Selesaikan Dengan Baik

Penulisan Proposa ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penulisan Proposal ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, guna mendukung kelancaran penyusunan Proposal ini. Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Eti Arini, S.E., M.M. selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberi bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Terima kasih kepada PT. GSB (Galempa Sejahtera Bersama) Empat Lawang atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Orang tua saya tercinta dan tersayang yang senantiasa ber-doa dan memberi nasihat dukungan agar dapat menyelesaikan proposal penelitian ini.

8. Teman-teman yang telah membantu dan berkontribusi dalam mempermudah untuk menyelesaikan proposal penelitian ini.

Semoga Tuhan YME. memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu, 7 Agustus 2025

Kurniawan Agusman
NPM.2161201118

ABSTRAK

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

Oleh:

Kurniawan Agusman

Eti Arini

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *toxic leadership*, *job stress*, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan studi kasus di PT Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada 60 responden. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor psikologis, sosial dan dukungan, memiliki dampak signifikan terhadap niat ingin keluar dari individu. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin yang positif dan lingkungan kerja yang sehat serta dukungan dari perusahaan dalam menjaga keterikatan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengimplementasikan kebijakan untuk memperbaiki kualitas kepemimpinan, mengelola stres kerja secara efektif, dan meningkatkan tingkat dukungan yang dirasakan oleh karyawan untuk mengurangi niat ingin keluar dari perusahaan yang tinggi. Penurunan niat ingin keluar bisa dicapai melalui peningkatan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

Kata Kunci: Kepemimpinan Beracun, Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Niat Ingin Keluar

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TOXIC LEADERSHIP, JOB STRESS, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES AT PT. KELAPA SAWIT GSB EMPAT LAWANG

By:

Kurniawan Agusman

Eti Arini

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

DAFTAR ISI

COVER	i
JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSETUJUAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II STUDI PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.2 <i>Toxic Leadership</i>	12
2.1.3 <i>Job Stress</i>	18
2.1.4 <i>Perceived Organizational Support</i>	23
2.2 Pengaruh Antar Variabel	26
2.2.1 Pengaruh <i>Toxic Leadership</i> (X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	26
2.2.2 Pengaruh <i>Job Stress</i> (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	27
2.2.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (X_3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	28
2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	29
2.4 Kerangka Konseptual	37
2.5 Definisi Operasional.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.2 Jenis Penelitian	44
3.3 Populasi Dan Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Observasi.....	45
3.4.2 Dokumentasi	45
3.4.3 Kuesioner	45
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.5.2 Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPS	48
3.6 Uji Instrumen.....	48

3.6.1	Uji Validitas	49
3.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	52
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.7.1	Koefisien Determinasi ($Adj R^2$)	54
3.8	Uji Hipotesis	55
3.8.1	Uji Parsial (Uji T).....	55
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Hasil.....	58
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	61
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	69
4.1.5	Hasil Uji Analisa Data	73
4.1.6	Uji Hipotesis	75
4.1.7	Pembahasan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.2 Definisi Operasional	39
Tabel 3.1 Pemberian Skor Secara Likert.....	46
Tabel 3.2 Kriteria Skor Tanggapan Responden	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabelitas	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Toxic Leadership</i>	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Stress</i>	63
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	65
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	71
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian	75
Tabel 4.12 Hasil Hipotesis Dengan Uji T	76
Tabel 4.13 Hasil Hipotesis Dengan Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokesdastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

berkoitmen 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 pengikutnya, 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 Dwiyanti (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki hubungan negative 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.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti dengan ini memberikan judul akhir “**Pengaruh Toxic Leadership, Job Stress dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus di PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka idntifikasi permasalahan yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang merugikan dapat ditandai dengan perilaku manipulatif dan kurangnya empati.
2. Tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan terhadap pekerjaan yang berlebihan sehingga mengakibatkan stress.
3. Tingkat dimana karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap keajahteraan.
4. Niat seorang karyawan ingin meninggalkan atau berpindah dari pekerjaan .

1.3 Batasan Masalah

Agar Penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan empat variabel *Toxic Leadership* (X_1), *Job Stress* (X_2), *Perceived Organizational Support* (X_3) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *toxic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang?
2. Apakah *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang?

3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang?
4. Apakah *Toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *toxic leadership* terhadap *turnover intention* PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* PT. Galempa Sejahtera Bersama Cabang Simpang Perigi Empat Lawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menjadi suatu masukan dalam mengatasi *toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh *toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain sebagai referensi untuk mengetahui mengenai *toxic leadership*, *job stress* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.