



# Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Genah Yogyakarta

Fahri Hermanto

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Koresponden Author: [fahrihermanto693@gmail.com](mailto:fahrihermanto693@gmail.com)

## Abstract

*This research departs from the reality where PT. Genah experienced Turnover Intention the high one. Namely reaching 20.57% in 2023. In fact, the limit set by the company is 15% per year. Therefore, this study aims to examine the influence of training, motivation and compensation on Turnover intention employees at PT. Genah. The population studied included 67 employees, and sampling techniques were used purposive sampling, where samples are selected based on research criteria. The research instrument used a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression. The research results show that partially, the work motivation variable does not have a significant effect on Turnover intention. On the other hand, the empowerment leadership variable has a negative and significant effect on Turnover intention. The workload variable has a positive and significant effect on Turnover intention. Simultaneously, the three independent variables (leadership empowerment, work motivation, and workload) have a significant effect on the dependent variable (Turnover intention) at PT. Genah. The practical implications of this research are that it is hoped that this research can become a basis for evaluation for PT. Genah in improving the relationship between superiors and employees so that they can optimize work processes that are more effective and productive. Theoretically, it is hoped that this research can become a source of information and reference for future researchers.*

**Keywords:** Empowering Leadership, Work Motivation, Workload, Turnover Intention.

## Abstrack

Penelitian ini, berangkat dari realitas dimana PT. Genah mengalami *Turnover Intention* yang tinggi. Yakni mencapai angka 20,57% pada tahun 2023. Padahal, batas yang ditetapkan oleh perusahaan, adalah 15% pertahun. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan di PT. Genah. Populasi yang diteliti mencakup karyawan yang berjumlah 67 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Sebaliknya, variabel kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Secara simultan, ketiga variabel independen (kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Turnover intention*) di PT. Genah. Implikasi dalam penelitian ini secara praktis, diharapkan penelitian ini bisa menjadi landasan evaluasi untuk PT. Genah dalam meningkatkan hubungan antara atasan dan karyawan sehingga dapat mengoptimalkan proses kerja yang lebih efektif dan produktif. Adapun secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

**Keywords:** Kepemimpinan Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Turnover intention

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perkembangan organisasi. Tantangan utama adalah memperoleh dan mempertahankan SDM berkualitas di tengah meningkatnya permintaan. Performa dan loyalitas SDM sangat menentukan efektivitas bisnis, sehingga banyak organisasi mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang efektif. *Turnover intention* karyawan



menurunkan produktivitas dan kekompakan tim, serta mempengaruhi keuntungan perusahaan. Menggantikan karyawan yang resign memerlukan waktu, dan karyawan yang tersisa harus mengambil alih pekerjaan tambahan, yang dapat menurunkan produktivitas mereka (Amruddin, Nugroho, Sulaiman, Iljasmani, & Nurwahyuni, 2020).

Secara umum, *turnover intention* disebabkan oleh beberapa hal, yaitu. Pertama, kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah beban kerja, penghasilan, dan jaminan kenaikan karir. Karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan, biasanya disebabkan oleh beban kerja dan penghasilan yang tidak sesuai. Artinya, beban kerja terlalu berat (*Over Work*) namun dengan pendapatan yang terlalu sedikit. Kedua, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Ini termasuk masalah seperti suasana kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari manajemen, dan ketidakjelasan peran. Ketiga, komitmen organisasi. Komitmen awal antara perusahaan dan karyawan yang tidak terjalin dengan baik dapat berkontribusi pada tingginya *Turnover Intention*. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memenuhi harapan mereka, mereka lebih cenderung untuk mencari peluang lain. Keempat, faktor demografis. Faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja juga berperan dalam *Turnover Intention*. Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman.

Selain faktor-faktor di atas, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi turnover intention karyawan. Kepemimpinan pemberdayaan, yang memberikan otonomi, dukungan, dan kepercayaan kepada karyawan untuk berkontribusi secara aktif, dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka pada perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung dan diberdayakan oleh pimpinan, mereka lebih cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja, yang melibatkan dorongan internal dan eksternal seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, dan insentif, berperan dalam mempertahankan karyawan. Motivasi yang kuat dapat menekan niat untuk meninggalkan perusahaan, terutama jika karyawan merasa tujuan pribadi dan perusahaan selaras. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja, yang berpotensi memicu turnover intention. Maka dari itu, pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja dengan turnover intention sangatlah penting untuk membantu perusahaan seperti PT Genah Yogyakarta merumuskan strategi SDM yang lebih efektif dan mencegah kehilangan karyawan potensial.

Kasus *turnover intention* terjadi di PT. Gawe Becik Nadhah Anugrah (Genah), sebuah perusahaan pemasaran digital di Yogyakarta yang fokus pada produk herbal berkualitas tinggi dengan sertifikat BPOM. PT. Genah mengalami *turnover intention* yang tinggi, mencapai 20,57% pada tahun 2023, melebihi batas yang ditetapkan perusahaan yaitu 15% per tahun. Manajer HRD PT. Genah mengidentifikasi beberapa penyebab tingginya *turnover intention*, yaitu beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi kerja, gaji training yang kecil, dan kemungkinan pengaruh dari pemimpin setiap divisi.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Risen per Divisi pada PT. Genah Tahun 2023

Divisi	Jumlah Karyawan Risen	Persentase (%)
<i>Advertiser</i>	12	5,88
<i>Content Creator</i>	2	0,98



CRM	52	25,49
CSO	88	43,14
GA	6	2,94
HRD	6	2,94
Keuangan	4	1,96
<i>Learning Center</i>	6	2,94
Oprasional	2	0,98
<i>Principal</i>	12	5,88
<i>Talent Live</i>	14	6,86
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100</b>

Sumber: Dokumen PT. Genah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa selama tahun 2023 data sementara karyawan yang risen sebanyak 204 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi. Divisi yang paling banyak keluar dari PT. Genah tahun 2023 yaitu divisi CSO dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 88 dengan persentase sebesar 43,14% dari 204. *Turnover intention* dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja. Kepemimpinan pemberdayaan dapat mengurangi *turnover intention* dengan menunjukkan perhatian dan dukungan kepada karyawan (Kim & Beehr, 2018). Motivasi kerja yang tinggi juga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar (Sartono et al., 2018; Putra & Mujiati, 2019). Sebaliknya, beban kerja yang tinggi meningkatkan *turnover intention*, karena menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan (Fitriantini et al., 2020; Omar, 2020; Sutikno, 2020).

Data turnover karyawan di PT. Genah tahun 2023 mengindikasikan adanya variasi yang signifikan dalam tingkat turnover antar divisi. Tingginya turnover di divisi CSO, mencapai 43,14%, dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang memerlukan interaksi intensif dengan pelanggan, yang sering kali menuntut kesabaran tinggi dan ketahanan emosional. Beban kerja dan tekanan yang tinggi pada divisi ini mungkin berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Sementara itu, turnover yang lebih rendah di divisi lain seperti Content Creator dan Operasional dapat menandakan tingkat tekanan kerja yang lebih moderat atau kepuasan yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajemen yang spesifik per divisi, di mana perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan pemberdayaan dan menawarkan dukungan tambahan pada divisi dengan turnover tinggi. Dengan demikian, PT. Genah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan menekan turnover intention yang berlebihan di divisi-divisi yang paling terdampak.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, seperti kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja, masih menunjukkan hasil yang bervariasi dan bahkan kontradiktif. Misalnya, Pratiwi & Nastiti (2018) menemukan bahwa kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar. Namun, penelitian oleh Akbar (2023) justru menemukan pengaruh positif, menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan dapat meningkatkan turnover intention dalam konteks tertentu. Variasi serupa juga ditemukan pada pengaruh motivasi kerja. Rustiawan (2023) dan Sartono et al. (2018) melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, tetapi temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Wardana & Jamal (2020) serta Bimaputra &



Parwoto (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja justru berpengaruh positif.

Selain itu, penelitian tentang beban kerja juga memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Sementara Fitriantini et al. (2020) dan Purwati & Maricy (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, Gayatri & Muttaqiyathun (2020) mengindikasikan adanya pengaruh negatif, dan Bogar et al. (2021) serta Novel & Marchyta (2021) bahkan menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Inkonsistensi temuan ini menyoroti adanya gap penelitian yang perlu diperjelas melalui kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan, khususnya di PT. Genah Yogyakarta, agar dapat memberikan kontribusi bagi literatur serta implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola turnover intention karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai strategi atau pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dimaksudkan sebagai suatu penelitian yang memakai data dalam wujud angka yang disatukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang sistematis (Sugiyono, 2017b). Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, dimana penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017b). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Genah.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder, diperoleh melalui dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan secara *cross-sectional*, yang berarti pengumpulan akan dilaksanakan pada 1 waktu dan hanya 1 kali penelitian saat kuesioner dibagikan. Jenis sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik sampel ini dipilih karena *purposive sampling* memilih sampel sesuai dengan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria sampel penelitian yaitu karyawan PT. Genah yang telah bekerja selama > 1 tahun. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 204 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, ujimultikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda (Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi) dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27.

SPSS versi 27 digunakan dalam penelitian ini, karena dua alasan. Pertama, terdapat fitur persiapan data. Fitur ini mempermudah validasi data, memungkinkan pengguna untuk mengidentifikasi kasus yang tidak valid dan pola data yang hilang dengan lebih efisien. Hal ini mengurangi kebutuhan untuk pemeriksaan manual, sehingga meningkatkan integritas data. Kedua, *bootstrapping*. Fitur ini memungkinkan analisis statistik yang lebih kuat dengan melakukan pengambilan sampel ulang untuk memperkirakan parameter seperti rata-rata dan deviasi standar. Ini sangat berguna untuk ukuran sampel kecil atau data yang tidak terdistribusi normal.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengembangan Hipotesis

##### 1. Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Peran kepemimpinan pemberdayaan dalam mengendalikan perilaku penarikan diri baik secara fisik maupun secara psikologi. Kepemimpinan pemberdayaan atau kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberdayaan bagi anggotanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan berfokus untuk bisa memberdayakan anggotanya dengan cara memberinya motivasi, memahami perilaku dan kemauan anggotanya, serta melibatkan anggotanya di dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan pemberdayaan yang rendah menyebabkan interaksi yang buruk antara pimpinan dan karyawan, dukungan pimpinan yang buruk, dan tingkat stres yang tinggi di antara karyawan, frustrasi, pelanggaran dan efektivitas yang negatif (Aggarwal et al., 2020). Rendahnya kepemimpinan pemberdayaan dapat meningkatkan turnover intention. Karyawan dengan perilaku penarikan diri menunjukkan dengan sering tidak masuk kerja (absensi), datang terlambat, dan turnover, memiliki kepatuhan yang hanya bersifat pasif (passive compliance), tidak berusaha keras melakukan pekerjaan (minimal effort on the job), dan memiliki kreativitas dalam diri yang minim (lack of creativity) (Pinder, 2008).

Kepemimpinan pemberdayaan merupakan kepemimpinan yang menerapkan pemberdayaan karyawan. Simone et al., (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan perilaku penarikan diri. Dengan demikian ketika seorang pemimpin memiliki kepemimpinan pemberdayaan mampu meminimalisir adanya perilaku penarikan diri. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H1: Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* Karyawan

##### 2. Motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan

Motivasi merupakan daya dorong manusia untuk bertindak dan bekerja dengan tekun dan tepat sesuai dengan tugas dan kewajibannya, serta merupakan energi mental yang sangat penting untuk menghadapi pekerjaan baru (Purwati et al., 2020). Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia (Putri & Rumangkit, 2017). Menurut Masfufah & Noernijati (2017) dengan memotivasi karyawan, secara tidak langsung dapat mengurangi keinginan mereka untuk keluar atau turnover intention. Keinginan seorang karyawan untuk bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi tergantung pada tingkat di mana karyawan tersebut cukup termotivasi (Darmawan, 2019). Motivasi kerja berperan dalam menentukan keinginan karyawan turnover intention (Retnowati et al., 2021). Qureshi et al., (2013) memperjelas pengaruh motivasi terhadap turnover intention, dengan mengatakan bahwa motivasi kerja dan aspek- aspeknya memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja.

Penelitian Putra & Mujiati (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil serupa ditemukan oleh Rustiawan (2023) dan Sartono et al., (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif



dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung merasa lebih puas, terikat, dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari organisasi. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan

### 3. Beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan

Penelitian Beban kerja merupakan permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi (Firdaus & Rovanita, 2017). Coluci & Alexandre (2012) berpendapat bahwa beban kerja yang bersumber dari kelebihan peran, lingkungan yang kompetitif, tambahan pekerjaan, dan risiko pekerjaan menyebabkan emosi karyawan yang rendah atau emosi negatif, pekerjaan yang tertunda, suasana hati yang rendah, dan tidak mematuhi aturan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama (Kurniawan et al., 2016). Persepsi setiap individu atau karyawan terhadap beban kerja tentu berbeda-beda, namun beban kerja yang lebih tinggi tentu akan menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan membuat mereka berhenti dari pekerjaannya yang sekarang dan mengganti pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Fitriantini et al., 2020). Sejalan dengan pendapat Xiaoming et al., (2014) beban kerja yang besar atau di luar kemampuan karyawan akan menimbulkan turnover intention .

Penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra, (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention . Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Maricy (2019) dan (Irvianti & Verina, 2015) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan karyawan, yang kemudian mendorong keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang mungkin lebih seimbang atau kurang menuntut. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah

H3: Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan

### **Karakteristik Responden**

Tabel 2. Karakteristik Data Responden

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	37,3
Perempuan	42	62,7
Total	67	100
Umur		
21 Tahun	2	3
22 Tahun	12	17,9



23 Tahun	23	34,3
24 Tahun	30	44,8
Total	67	100
Pendidikan		
D3	8	11,9
S1	59	88,1
Total	67	100
Devisi		
Advertiser	13	19,4
Content Creator	6	9,0
CRM	11	16,4
CSO	19	28,4
Fulfillment	1	1,5
HRD	5	7,5
IT	1	1,5
Learning Center	1	1,5
Marketplace	6	9,0
Principal	4	6,0
Total	67	100

Sumber: Data diolah peneliti

Karakteristik responden menunjukkan bahwa terdapat 25 orang berjenis kelamin laki-laki, yang mencakup 37,3% dari total populasi. Sementara itu, jumlah individu berjenis kelamin perempuan adalah 42 orang, yang mewakili 62,7%. Distribusi tingkat pendidikan dari 67 individu adalah sebagai berikut. Sebanyak 8 individu memiliki tingkat pendidikan D3, yang mencakup 11,9% dari total populasi. Sementara itu, 59 individu memiliki tingkat pendidikan S1, yang mewakili 88,1% dari keseluruhan populasi.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r tabel	r Hitung	Keterangan
Turnover Intention	TI1	0,24	0,704	Valid
	TI2	0,24	0,795	Valid
	TI3	0,24	0,741	Valid
	TI4	0,24	0,691	Valid
	TI5	0,24	0,693	Valid
	TI6	0,24	0,683	Valid
Kepemimpinan Pemberdayaan	KP1	0,24	0,76	Valid
	KP2	0,24	0,832	Valid
	KP3	0,24	0,869	Valid
	KP4	0,24	0,827	Valid
	KP5	0,24	0,864	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,24	0,784	Valid
	MK2	0,24	0,794	Valid
	MK3	0,24	0,843	Valid
	MK4	0,24	0,792	Valid
	MK5	0,24	0,864	Valid
Beban Kerja	BK1	0,24	0,759	Valid
	BK2	0,24	0,73	Valid
	BK3	0,24	0,731	Valid
	BK4	0,24	0,739	Valid

Sumber: Data diolah peneliti



Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil  $r$  hitung *turnover intention*, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Keputusannya item-item pertanyaan variabel *turnover intention*, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja adalah valid. Sehingga uji validitas instrumen penelitian terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Kritis	Keputusan
<i>Turnover Intention</i>	0,812		Reliabel
Kepemimpinan Pemberdayaan	0,887	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,874		Reliabel
Beban Kerja	0,723		Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel *turnover intention*, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja lebih besar dibandingkan standar yaitu 0,6  $Cronbach Alpha > 0,60$ . Sehingga keputusannya adalah item pertanyaan variabel *turnover intention*, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja memiliki reliabilitas. Artinya, uji reliabilitas instrumen penelitian terpenuhi.

### Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02789421
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,076
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200d

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *asyp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200,. Nilai *asyp.Sig* (2-tailed) lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05, artinya data penelitian yaitu data variabel *turnover intention*, kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Pemberdayaan	0,337	2,963	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,347	2,880	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja	0,950	1,053	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai tolerance variabel kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja lebih besar dari 0,10 (tolerance  $>$  0,10). Nilai VIF variabel kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja lebih kecil dari 10 (VIF  $<$



10). Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja tidak memiliki gejala multikolinearitas. Sehingga asumsi bebas multikolinearitas variabel kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja telah terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan Pemberdayaan	0,444	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,640	Bebas Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,314	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser diperoleh nilai *probability value* (sig) variabel kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja lebih besar dibandingkan dengan 0,05 (sig. > 0,05). Nilai signifikan > 0,05, memberikan kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas heteroskedastisitas. Sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

### Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21,712	2,351	
Kepemimpinan Pemberdayaan	-,234	,108	-,375
Motivasi Kerja	-,092	,112	-,140
Beban Kerja	,258	,103	,258

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,712 - 0,234 X_1 - 0,092X_2 + 0,258X_3$$

Nilai koefisien variabel kepemimpinan pemberdayaan dan motivasi kerja adalah negatif. Hal ini memberikan makna bahwa pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* adalah negatif. Nilai koefisien variabel beban kerja adalah positif, hal ini memberikan makna bahwa pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* adalah positif.

### Uji Hipotesis Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	9,234	,000
Kepemimpinan Pemberdayaan	-2,169	,034
Motivasi Kerja	-,822	,414
Beban Kerja	2,498	,015

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk menentukan nilai t tabel dalam analisis uji t pada penelitian ini, digunakan *degree of*



*freedom* (df) dengan rumus  $df = n - k - 1$ . Dengan  $n = 67$  dan  $k = 4$ , maka  $df = 67 - 4 - 1 = 62$ . Oleh karena itu, nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 1,669. Setelah nilai t tabel diperoleh, hasil ini didistribusikan ke dalam tabel t hitung. Berikut penjabaran hasil uji t dalam penelitian ini:

### 1. Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap *turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. 15 nilai signifikansi (sig) t pada variabel kepemimpinan pemberdayaan adalah 0,034. Yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari alfa 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ) dan nilai t hitung pada variabel kepemimpinan pemberdayaan sebesar -2,169 yang jika dimutlakan menjadi 2,169. Yang dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ( $2,169 > 1,669$ ). Nilai koefisien kepemimpinan adalah negatif. Maka dapat diputuskan bahwa hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ , dan menolah  $H_0$ . Sehingga kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima.

### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. 15 nilai signifikansi (sig) t pada variabel motivasi kerja adalah 0,414. Yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari alfa 0,05 ( $0,414 > 0,05$ ) dan nilai t hitung pada variabel beban kerja sebesar -0,822 yang jika dimutlakan menjadi 0,822. Yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ( $0,822 < 1,669$ ). Nilai koefisien beban kerja adalah negatif. Maka dapat diputuskan bahwa hipotesis yang diterima adalah  $H_0$ , dan menolah  $H_a$ . Sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini ditolak.

### 3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. 15 nilai signifikansi (sig) t pada variabel beban kerja adalah 0,015. Yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari alfa 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ) dan nilai t hitung pada variabel beban kerja sebesar 2,498. Yang dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ( $2,498 > 1,669$ ). Nilai koefisien beban kerja adalah positif. Maka dapat diputuskan bahwa hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ , dan menolah  $H_0$ . Sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima.

## Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,853	3	51,618	11,981	,000b
	Residual	271,415	63	4,308		
	Total	426,269	66			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F hitung sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan alfa 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai F hitung sebesar 11,981. Maka dapat diputuskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga secara bersama-sama kepemimpinan pemberdayaan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ), berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603a	,363	,333	2,076

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasi yang dilambangkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,333 atau apabila dipersentasekan menjadi 33,3%. Artinya variabel kepemimpinan pemberdayaan (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3), mampu menjelaskan *turnover intention* (Y). sebesar 33,3%. Sisanya 66,7% dijelaskan oleh variabel di luar model.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pemberdayaan, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Peningkatan dalam kualitas kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*.

Menurut Akbar (2023) kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin baik pimpinan dalam memberdayakan karyawannya maka akan semakin rendah keinginan untuk *turnover intention*. Sejalan dengan pendapat Pinder (2008), bahwa apabila kualitas kepemimpinan pemberdayaan rendah pada perusahaan maka dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Aggarwal et al., (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan yang kurang memberdayakan dapat mengakibatkan interaksi yang buruk antara pimpinan dan karyawan, dukungan pimpinan yang tidak memadai, serta tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan, frustrasi, pelanggaran, dan penurunan efektivitas.

Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan pemberdayaan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) karena kurangnya dukungan dan interaksi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Ketika pimpinan gagal memberdayakan karyawan, mereka merasa kurang dihargai dan tidak didukung dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres, frustrasi, dan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Akibatnya, karyawan cenderung mencari peluang lain di luar organisasi yang mereka anggap lebih mendukung dan memberdayakan, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Rendahnya kepemimpinan pemberdayaan juga dapat mengakibatkan perilaku penarikan diri, seperti sering absen, datang terlambat, dan kurangnya inisiatif, yang semuanya berkontribusi pada meningkatnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memberikan makna bahwa besar ataupun rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan tidak menyebabkan *turnover intention*. Motivasi kerja mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karena berbagai faktor yang berperan lebih dominan dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, peluang karir yang lebih baik di tempat lain, atau kebijakan perusahaan yang tidak mendukung dapat mempengaruhi



niat mereka untuk keluar. Selain itu, lingkungan kerja seperti hubungan dengan rekan kerja, budaya organisasi, dan kondisi fisik tempat kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap turnover intention dibandingkan dengan motivasi kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga memainkan peran penting; seorang karyawan bisa sangat termotivasi namun tetap tidak puas dengan pekerjaan mereka karena alasan seperti gaji yang tidak kompetitif, kurangnya peluang pengembangan karir, atau manajemen yang buruk.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan meskipun mereka termotivasi. Selain itu, kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan bisa membuat karyawan merasa tidak dihargai, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Terakhir, stress dan burnout juga merupakan faktor kritis; karyawan yang merasa terlalu terbebani atau tidak didukung secara emosional mungkin tetap memiliki keinginan untuk keluar, terlepas dari tingkat motivasi mereka. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja penting, ia tidak selalu menjadi penentu utama turnover intention dalam sebuah organisasi.

### 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memberikan makna bahwa semakin besar beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah *turnover intention*.

Persepsi setiap individu atau karyawan terhadap beban kerja tentu bervariasi. Namun, beban kerja yang lebih tinggi cenderung menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. beban kerja yang besar atau di luar kemampuan karyawan akan meningkatkan niat untuk berhenti (*turnover intention*).

Akibat dari tingginya *Turnover Intention* adalah sebagai berikut: pertama, biaya rekrutmen dan pelatihan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, yang dapat mengganggu anggaran dan sumber daya. Kedua, ketidakstabilan tenaga kerja. Tingginya *Turnover Intention* dapat menciptakan ketidakpastian di dalam tim dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Ketiga, penurunan moral karyawan. Karyawan yang tetap merasa demotivasi jika mereka melihat rekan-rekan mereka sering meninggalkan perusahaan

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Peran kepemimpinan pemberdayaan sangat penting dalam mengendalikan perilaku penarikan diri, baik secara fisik maupun psikologis. Kepemimpinan pemberdayaan, atau kepemimpinan yang memberdayakan, adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberdayaan anggota tim. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada pemberdayaan anggotanya dengan memberikan motivasi, memahami perilaku dan keinginan mereka, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Rendahnya tingkat kepemimpinan pemberdayaan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).



Selain itu, beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi (Firdaus & Rovanita, 2017). Menurut Coluci & Alexandre (2012), beban kerja yang disebabkan oleh kelebihan peran, lingkungan yang kompetitif, tambahan pekerjaan, dan risiko pekerjaan dapat menyebabkan emosi negatif pada karyawan, penundaan pekerjaan, suasana hati yang buruk, dan ketidakpatuhan terhadap aturan. Beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Tingkat beban kerja dipengaruhi oleh kompleksitas prosedur kerja, tuntutan pekerjaan, dan tanggung jawab yang berbeda-beda (Kurniawan et al., 2016). Persepsi setiap individu terhadap beban kerja tentu berbeda-beda; namun, beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan persepsi negatif terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka berhenti dan mencari pekerjaan yang lebih baik (Fitriantini et al., 2020). Sejalan dengan pendapat Xiaoming et al. (2014), beban kerja yang besar atau di luar kemampuan karyawan akan meningkatkan niat untuk berhenti (*turnover intention*).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan pengaruh masing-masing variabel terhadap turnover intention karyawan di PT. Genah Yogyakarta. Pertama, ditemukan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan pemberdayaan diterapkan, yaitu dengan memberikan otonomi, dukungan, dan kepercayaan kepada karyawan, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurun. Dengan kata lain, karyawan yang merasa didukung dan diberdayakan oleh pemimpin mereka akan merasa lebih terikat dan cenderung bertahan dalam perusahaan. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Artinya, dalam konteks PT. Genah, tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak memiliki hubungan yang cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor kontekstual yang mungkin membuat motivasi kerja kurang relevan dalam memengaruhi turnover intention di perusahaan ini.

Ketiga, beban kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Secara keseluruhan, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti bahwa ketiga variabel ini, ketika dipertimbangkan secara keseluruhan, memiliki dampak yang cukup kuat dalam memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mengurangi turnover intention, khususnya dengan menekankan pada kepemimpinan pemberdayaan dan pengelolaan beban kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>



- Akbar, A. (2023). *Pengaruh Empowering Leadership Dan Employee Engagement, Terhadap Turnover Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi* [Universitas Jambi]. [www.unja.ac.id/mm](http://www.unja.ac.id/mm)
- Aulia Putri, & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Coluci, M. Z. O., & Alexandre, N. M. C. (2012). Job factors related to musculoskeletal symptoms among nursing personnel - A review. *Work*, 41(SUPPL.1), 2516–2520. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0492-2516>
- Darmawang. (2019). *Faktor Employability Skills*. Global Research and Consulting Institute (Global-RCI). <http://eprints.unm.ac.id/31707/1/1>. Buku\_Faktor Employ Ability Skills x.pdf
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(October 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Firdaus, A., & Rovanita, N. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 294–308.
- Bimaputra, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentions ( Studi Kasus pada PT . ABC ) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11 77–85.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). e Empowering leadership : leading people to be present through affective organizational commitment ? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 1–25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424017>
- Kurniawan, H., Mukeri, M. W., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Masfufah, E. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3862>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11.



- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pratiwi, M. D., & Nastiti, T. (2018). *Kepemimpinan Pemberdayaan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Keterkaitan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Niat Karyawan Untuk Keluar*. [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/167737](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/167737)
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4045–4072.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. &, & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Sartono, M., Yuliane, & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 13.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV.Afabeta. Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 3, 450–473.
- Wardana, R. H., & Jamal, S. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>