Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Gloria Jaya Utama, Jakarta

Astri Fitri Yani*[1], Aan Rahman[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[1,2,3]
*e-mail: 64215005@bsi.ac.id

ABSTRAK
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangan keluar dari perusahaan, yang menjadi suatu permasalahan dalam pengelolahan tenaga kerja di sektor retail yang menuntut stabilitas operasional. Tujuan penelitian ini untuk mengatahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Gloria Jaya Utama Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan dengan pengukuran skala likert. Teknik sampling dalam ini penelitian adalah *non probability sampling* metode total *sampling*. Pengujian dalam hipotesis menggunakan SPSS versi 27 for Windows. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t, menunjukan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung 6,011 > t tabel 1,998 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung 3,733 > t tabel 1,998 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji f dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai f hitung 45,957 > f tabel 3,145 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Turnover Intention*

ABSTRACT
This study was motivated by the increasing tendency of employees to consider leaving the company, which has become a problem in workforce management in the retail sector that demands operational stability. The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and workload on employee turnover intention at CV Gloria Jaya Utama Jakarta. This study uses a quantitative method with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 65 employees using a Likert scale measurement. The sampling technique used in this study is non-probability sampling using the total sampling method. Hypothesis testing was conducted using SPSS version 27 for Windows. The data analysis methods used in this study were data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination. Based on the t-test results, it shows that leadership style partially has a positive and significant effect on turnover intention with a t-value of 6,011 > t-table 1,998 and a sig value of 0,000 < 0,05. Workload partially had a positive and significant effect on turnover intention with a t-value of 3,733 > t-table 1,998 and a sig value of 0,000 < 0,05. Based on the f test results, it can be said that leadership style and workload simultaneously have a significant effect on turnover intention with a calculated f value of 45,957 > f table 3,145 and a sig value of 0,000 < 0,05.

Keywords **:** *Leadership Style; Workload; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, setiap entitas bisnis dituntut untuk menyesuaikan strategi operasionalnya secara optimal demi mempertahankan daya saing. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. SDM yang kompeten dan profesional memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan efektivitas operasional. Bahkan dengan modal besar, bahan baku memadai, teknologi canggih, dan sistem komunikasi

andal, tujuan organisasi sulit tercapai tanpa dukungan SDM berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan dan kesejahteraan karyawan harus menjadi fokus utama strategi perusahaan untuk mencegah keluarnya tenaga kerja potensial. Keputusan satu karyawan untuk keluar dapat menular pada rekan lainnya, sehingga organisasi perlu memahami faktor penyebab turnover dan menyiapkan strategi pengendalian yang efektif.

Fenomena **turnover intention** telah lama dipahami sebagai masalah strategis dalam manajemen SDM karena berdampak pada efisiensi dan stabilitas organisasi. "Dorongan untuk mencari pekerjaan baru ini umumnya menimbulkan pemborosan sumber daya, terutama terkait biaya rekrutmen, seleksi, serta pelatihan yang pada akhirnya tidak memberikan hasil optimal bagi organisasi" (Purwati et al., 2020). Kondisi tersebut dapat memperburuk reputasi organisasi karena munculnya persepsi negatif terhadap beban kerja dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya menghambat kemampuan perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Fenomena ini juga terjadi pada CV Gloria Jaya Utama, perusahaan retail berbasis daring yang berdiri sejak 2019 dan berkomitmen mendukung pertumbuhan sektor usaha kecil dan menengah di Indonesia. Perpindahan pegawai di perusahaan ini menjadi tantangan besar dalam menjaga produktivitas dan stabilitas tenaga kerja. "Tingginya intensi keluar karyawan berimplikasi pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta menurunnya moral kerja dan loyalitas tim" (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Tingkat turnover karyawan dapat dianalisis berdasarkan jangka waktu tertentu, baik bulanan maupun tahunan. Analisis bulanan membantu perusahaan memantau fluktuasi tenaga kerja dan mendeteksi dini penyebab pengunduran diri, sedangkan analisis tahunan memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas kebijakan retensi karyawan. Secara umum, turnover tahunan menunjukkan perbandingan antara jumlah karyawan yang keluar dengan total karyawan selama satu tahun. Angka ini menjadi indikator penting dalam menilai stabilitas organisasi, karena turnover yang tinggi mencerminkan ketidakpuasan kerja, beban berlebih, atau kepemimpinan yang tidak efektif.

Melalui penghitungan **turnover rate**, perusahaan dapat menentukan persentase karyawan yang keluar dan menjadikannya dasar untuk menyusun strategi peningkatan retensi, perbaikan sistem kerja, serta penguatan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

Tabel I. 1
Data Perhitungan Karyawan CV Gloria Jaya Utama Tahun 2021-2024

Tahun	Total Karyawan Awal	Keluar	Masuk	Total Karyawan Akhir	Persentase
2021	78	8	2	72	10,6 %
2022	72	7	5	70	9,8 %
2023	70	24	20	66	35,3 %
2024	66	19	17	64	29,2 %

Sumber : Bagian HRD CV Gloria Jaya Utama, 2025

Berdasarkan tabel. 1.1 data yang diperoleh dari perusahaan, tingkat *turnover* pada CV Gloria Jaya Utama menunjukkan pola yang fluktuatif, berarti jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami kenaikan ataupun penurunan pada setiap periode tahunnya. Fenomena ini menunjukan bahwa keputusan karyawan untuk berhenti bekerja tidak bersifat acak, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi. Salah satu faktor utama yang beperan penting dalam pengambilan keputusan ini ialah tingkat kepuasan kerja dan kondisi

kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja biasanya terkait dengan kompensasi peluang promosi, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, gaya kepemimpinan, beban kerja, jaminan sosial, jam kerja yang berlebihan, serta tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan. Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang dikaji sebagai penyebab munculnya niat untuk keluar (*turnover intention*) ialah gaya kepemimpinan (*leadership*).

Pada CV Gloria Jaya Utama menunjukan adanya permasalahan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang dirasakan kurang memberikan kejelasan kepada karyawan terkait tanggung jawab pekerjaan. Dalam praktik operasional, karyawan seringkali dibebankan tanggung jawab atas terjadinya kekurangan atau ketidaksesuaian barang tanpa disertai penjelasan yang memadai dari atasan maupun kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan klarifikasi. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi ketidakadilan karena tanggung jawab dibebankan secara sepihak tanpa komunikasi dua arah yang efektif. "Kepemimpinan yang baik dan efektif dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan serta kondisi yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, sekaligus mampu menciptakan motivasi kerja dikalangan mereka" (Muktamar et al., 2024).

Pilihan sebagian pegawai untuk meninggalkan CV Gloria Jaya Utama tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Salah satu faktor penting yang berkontribusi adalah gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan produktif. "Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menurunkan efektivitas kerja serta berdampak negatif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan" (Setiawan et al., 2024). Kepemimpinan yang kurang komunikatif, pengambilan keputusan yang tidak melibatkan bawahan, serta minimnya arahan dan umpan balik konstruktif sering kali menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian target organisasi karena menurunkan tingkat kepercayaan, semangat kerja, serta rasa memiliki terhadap perusahaan.

Ketika pemimpin gagal menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan, muncul persepsi bahwa perusahaan tidak menghargai kontribusi mereka. Akibatnya, karyawan lebih mudah kehilangan komitmen dan mulai mempertimbangkan peluang di tempat lain yang dianggap mampu memberikan penghargaan serta lingkungan kerja yang lebih sehat. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan berbasis empati menjadi kunci penting untuk menekan tingkat *turnover intention* dan memperkuat loyalitas pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *turnover intention* yang dilakukan (Anisa et al., 2023) "hasil dari analisis menunjukan bahwa gaya kepemimpinan , beban kerja serta disiplin kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention".* Penelitian lainnya hasilnya serupa menurut (Kristiyanto & Khasanah, 2021) "hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, *job insecurity* dan gaya kepemimpinan secara simultan bepengaruh signifikan terhadap *turnover intention"*. Namun temuan penelitian tersebut menunjukan perbedaan jika dibandingkan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Angelisa et al., 2023) "motivasi dan beban kerja tidak menunjukan pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan gaya kepemimpinan menunjukan pengaruh signifikan namun negatif terhadap *turnover intention"*. Pada penelitian lain ditemukan (Prihatin & Wahyuningsih, 2023) "bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* tidak menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention".* Perbedaan hasil penelitian terdahulu terdapat kesenjangan penelitian ini perlu memiliki konsistensi maka dari itu beberapa tujuan dari urgensi penelitian ini untuk memberi kontribusi dalam konsistensi hasil penelitian. untuk memberi kontribusi dalam konsistensi hasil penelitian.

Penelitian terdahulu, "tentang *turnover intention* pegawai lebih banyak memperhatikan pada peran gaya kepemimpinan sedangkan variabel lain seperti kondisi lingkungan kerja di perusahaan manufaktur dinilai memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keputusan karyawan untuk pergi" (Sitorus & Martono, 2024). Namun beban kerja yang tinggi dapat memicu tekanan psikologis dan rasa tidak nyaman sehingga pada akhirnya membuka peluang bagi meningkatnya dorongan karyawan untuk mulai menimbang keputusan meninggalkan perusahaan.

Pada organisasi yang sedang berkembang, peningkatan beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi turnover intention karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, sehingga menurunkan kepuasan serta loyalitas kerja. Dalam konteks CV Gloria Jaya Utama yang bergerak di bidang ritel, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan secara strategis agar mampu memahami dampak beban kerja terhadap niat keluar karyawan. Kajian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh untuk membantu perusahaan menekan tingkat turnover dan menjaga stabilitas tenaga kerja selama proses ekspansi usaha.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme dan memanfaatkan data statistik untuk menganalisis hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2022). Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta diolah dengan perhitungan statistik guna memastikan ketepatan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan memperoleh ukuran objektif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Gloria Jaya Utama, sedangkan data sekunder berasal dari literatur ilmiah, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif dipilih karena relevan untuk menguji pengaruh antarvariabel dengan tingkat akurasi yang tinggi (Sugiyono, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan aktif CV Gloria Jaya Utama sebanyak 66 orang. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022), populasi merupakan keseluruhan subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling menggunakan teknik sensus atau total sampling, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Karena peneliti merupakan bagian dari perusahaan, maka tidak termasuk responden, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2025), "variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang melekat pada individu, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu dan dijadikan fokus penelitian untuk dianalisis dan disimpulkan." Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen**)**: gaya kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2), yaitu variabel yang memengaruhi perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2025).
2. Variabel terikat (dependen)**:** turnover intention (Y), yaitu variabel yang mengalami perubahan akibat pengaruh variabel independen (Sugiyono, 2025).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode, yaitu **observasi** dan **kuesioner**. Menurut **Sugiyono (2022)**, observasi memungkinkan peneliti memperoleh data faktual melalui pengamatan langsung terhadap

perilaku dan proses kerja tanpa keterlibatan langsung. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat aktivitas, etos kerja, dan interaksi karyawan di **CV Gloria Jaya Utama**.

Selain itu, metode **kuesioner** digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif melalui pertanyaan tertulis yang mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel penelitian. Setiap item disusun menggunakan **skala Likert lima poin**, guna memperoleh data yang objektif dan menggambarkan kecenderungan sikap responden secara akurat.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan IBM SPSS versi 27 untuk memastikan ketepatan serta efisiensi dalam proses pengolahan data. Microsoft Excel digunakan pada tahap awal untuk melakukan rekapitulasi dan perhitungan dasar terhadap data kuesioner yang telah terkumpul, seperti perhitungan skor rata-rata dan penyusunan tabulasi data. Selanjutnya, data yang telah terstruktur diolah menggunakan IBM SPSS versi 27 untuk melakukan berbagai uji statistik, termasuk uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Melalui tahapan analisis ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1. **Uji Kualitas Data**

   Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan memastikan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen tersebut. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, serta dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 (Riyanto & Hatmawan, 2020).

2. **Uji Asumsi Klasik**

   Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik parametrik. Pengujian ini meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel sebanyak 65, dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Riyanto & Hatmawan, 2020). Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot dan uji Glejser, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sementara itu, uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antarvariabel independen dengan kriteria tolerance lebih besar dari 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10.

3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

   Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap turnover intention (Y) secara simultan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Model persamaan:

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

   Keterangan:

   Y = turnover intention (variabel dependen)

   a = konstanta

   b_1, b_2 = koefisien regresi

   X_1 = gaya kepemimpinan

   X_2 = beban kerja

   e = error

4. **Uji Hipotesis**
   Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji t (parsial) digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan nilai *t tabel* diperoleh melalui rumus t(α/2;n−k−1)t(\alpha/2; n - k - 1)t(α/2;n−k−1). Sementara itu, uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dikatakan signifikan jika *F hitung* lebih besar dari *F tabel* dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan derajat kebebasan pembilang kkk dan penyebut n−k−1n - k - 1n−k−1.
5. **Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**
   Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana model menjelaskan variasi pada variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Nilai R^2 mendekati 1 berarti model memiliki kemampuan tinggi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, sebanyak 65 kuesioner telah dibagikan dan disampaikan kepada para responden yang terlibat secara aktif dengan pengecualian peneliti yang tidak dijadikan responden penelitian. karaktersitik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja, dengan data dianalisis menurut kategori tersebut.

1. **Karakteristk Berdasarkan Jenis Kelamin**
   Diperoleh hasil jenis kelamin responden karyawan CV Gloria Jaya Utama yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Memperlihatkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 46 orang dengan presentase (71%), sementara responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase (29%). Dari keterangan tabel di atas menunjukan bahwa sebagian besar karyawan di CV Gloria Jaya Utama mayoritas karyawan laki-laki.
2. **Karakteristik Berdasarkan Usia**

   Pada hasil tabel IV.2, diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan usia responden karyawan CV Gloria Jaya Utama dalam penelitian ini, terdapat 27 responden dengan rentang usia 18-23 tahun dengan persentase (41,6%), 29 responden dengan rentang usia 24-29 tahun dengan persentase (44,6%), 6 responden dengan rentang usia 30-35 tahun dengan persentase (9,2%), 3 responden dengan usia lebih dari 36 tahun dengan persentase (4,6%). Dari keterangan tabel di atas dapat disimpulkan CV Gloria Jaya Utama mayoritas kayawan yang berusia produktif yaitu, 24-29 tahun dengan jumlah 29 karyawan.

3. **Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Hasil karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden karyawan CV Gloria Jaya Utama. Sebagain besar berpendidikan SMA/SMK sebanyak 57 orang dengan persentase (87,7%), 1 orang bependidikan Diploma dengan persentase (1,5%), 5 orang berpendidikan S1 dengan persentase (7,7%), dan 2 orang kategori lainnya dengan persentase (3,1%). Dari keterangan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan CV Gloria Jaya Utama mayoritas berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 57 karyawan.Hasil dan pembahasan dapat menampilkan data-data berupa tabel maupun gambar. Hasil harus didukung oleh referensi terkait ataupun dapat membandingkan dengan penelitian sebelumnya.

4. **Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Hasil karakteristik berdasarkan lama bekerja responden karyawan CV Gloria Jaya Utama. Lama berkerja dengan durasi kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase (25%), yang bekerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase (64%), dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase (11%). Dari keterangan tabel di atas dapat disimpulkan mayoritas responden karyawan CV Gloria Jaya Utama memiliki durasi lama bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 42 karyawan.

Deskripsi Data Penelitian

Penjabaran data penelitian dimaksudkan untuk menyajikan rangkuman informasi yang digunakan sebagai dasar penelitian. Dalam prosesnya, peneliti menguji data untuk memastikan kondisi dan karaktersitik responden dalam sampel, sehingga gambaran umum data dapat dipahami lebih akurat.Sebanyak 65 karyawan CV Gloria Jaya Utama yang dijadikan sebagai sampel responden memberikan jawaban atau informasi melalui kuesioner yang disebarkan dan dikumpukan jawabannya. Profil karakteristik responden yang meliputi gender, usia, pendidikan terakhir, serta durasi bekerja dijadikan komponen informasi penelitian. Kuesioner dalam penelitian memiliki pernyataan keseluruhan yaitu sebanyak 30 butir pernyataan yang masing masing berdasarkan dari indikator setiap variabel penelitian. Variabel gaya kepemimpinan (X1) terdiri dari 10 pertanyaan, variabel beban kerja (X2) terdiri dari 10 pertanyaan, dan variabel *turnover intention* (Y) terdiri dari 10 item pertanyaan. Kemudian hasil dari informasi dari jawaban responden akan di olah melalui Program Windows SPSS versi 27 yang digunakan dalam pengujian

1. Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan analisis data pada tabel deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1) yang mencakup 10 pernyataan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pernyataan jawaban tertinggi responden sebagain besar terdapat pada indikator (X1.9) dengan pernyataan pemimpin saya tetap tenang saat menghadapi tekanan dengan total jumlah responden yang menyatakan “setuju” berjumlah 30 responden. Pemimpin yang tetap tenang saat menghadapi tekanan ialah seorang yang mampu mengendalikan emosi, berpikir jernih dan tidak panik. Ketenangan seorang pemimpin inilah yang mampu mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga karyawan lebih percaya diri, aman dan terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Beben kerja (X2)

Berdasarkan analisis deskripsi jawaban responden variabel beban kerja (X2) yang mencakup 10 pernyataan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pernyataan jawaban tertinggi responden sebagain besar terdapat pada indikator (X2.3) dengan pernyataan waktu kerja saya cukup untuk menyelesaikan tugas dengan total jumlah responden yang menyatakan "setuju" berjumlah 33 responden. Jam kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas menunjukan bahwa perusahaan menyediakan jam kerja yang cukup bagi karyawan, yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa tekanan waktu memberikan tugas kepada karyawan secara realistis.

3. *Turnover intention* (Y)

Berdasarkan analisis data deskripsi jawaban responden variabel *turnover intention* (Y) yang mencakup 10 pernyataan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pernyataan jawaban tertinggi responden sebagain besar terdapat pada dua indikator yaitu, indikator yang pertama (Y.1) dengan pernyataan saya sering terpikir untuk berhenti bekerja disini dengan pernyataan waktu kerja saya cukup untuk menyelesaikan tugas dengan total jumlah responden yang menyatakan "kurang setuju" berjumlah 23 responden. Indikator kedua (Y.5) dengan pernyataan karena tidak ada peluang berkembang, sayan ingin pindah ke tempat lain dengan total jumlah responden yang menyatakan "kurang setuju" berjumlah 23 responden. Seorang karyawan terpikirkan untuk berhenti kerja biasanya terjadi karena pekerjaan yang dilakukannya tidak ada peluang untuk berkembang. Karyawan akan kehilangan motivasi dan komitmennya terhadap perusahaan. Pada akhirnya seorang karyawan berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja yang dianggapnya mampu memberikan peluang pengembangan diri di masa depan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan relevan. Analisis dilakukan menggunakan korelasi bivariat melalui program IBM SPSS Statistics, dengan kriteria bahwa item dianggap valid jika r hitung > r tabel.Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, diperoleh df = N – 2 = 63 dan nilai r tabel sebesar 0,244 pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Hasil uji validitas (Tabel IV.8) menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan turnover intention (Y) memenuhi kriteria validitas, karena semua memiliki nilai r hitung > 0,244 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel independen dan dependen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menilai sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang sama dan dapat diulang pada kondisi yang identik. Instrumen ini dikategorikan andal apabila nilai *Cronbach Alpha* mencapai 0,70 atau lebih tinggi. Berdasarkan kriteria ini, hasil uji reliabilitas variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) serta variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) ditunjukkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil tabel uji reliabilitas untuk masing-masing setiap variabel menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mencatat nilai *cronbach alpha* sebesar 0,920, sementara itu variabel beban kerja (X2) mencatat nilai *cronbach alpha* sebesar 0,895, dan *turnover intention* memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,962 masing-masing melebihi ambang batas 0,70. sehingga dapat disimpulkan semua instrumen variabel tersebut reliabel, sehingga variabel-variabel tersebut layak diterapkan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah suatu variabel mengikuti pola distribusi normal atau untuk menilai karakteristik penyebaran data sekumpulan observasi. Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengidentifikasi apakah distribusi data memenuhi kriteria normal, dengan melibatkan total 65 responden sebagai sampel. Nilai signifikansi (nilai-p) di atas 0,05 menunjukan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga Ho diterima. Berikut uji normalitas dalam tabel dibawah ini: Berdasarkan hasil tabel di atas tabel uji normalitas menunjukan bahwa nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 > 0,05. sehingga kesimpulannya adalah data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansinya melebihi 0,05 sehingga layak digunakan pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai ada tidaknya perbedaan varians antar variabel dan residual dalam satu observasi dengan observasi lainnya. Suatu model regresi dapat dianggap baik jika tidak menunjukan indikasi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, peneliti menerapkan metode *Glejser* untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai sig lebih tinggi dari 0,05, heteroskedastisitas tidak terjadi, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.033	2.917		.354	.725
	Gaya Kepemimpinan	.022	.066	.048	.338	.737
	Beban Kerja	.090	.077	.166	1.175	.245

a. Dependent Variable: Absres

Berdasarkan hasil tabeldi atas tabel uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* variabel gaya kepemimpinan (X1) mencatat nilai signifikansi. 0,737 lebih besar dari 0,05 sedangkan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi. 0,245 lebih besar dari 0,05. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,05, maka model regresi yang digunakan tidak menunjukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan menilai tingkat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Analisis dilakukan melalui observasi terhadap nilai VIF dan *Tolerance*. Jika *Tolerance* berada di bawah 0,10 dan VIF melebihi angka 10, maka hal ini menunjukkan keberadaan multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Temuan yang diperoleh dari proses pengujian pada penelitian ini dijabarkan secara rinci sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.776	1.289
	Beban Kerja	.776	1.289

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2), sebesar 0,776, yang berarti lebih besar dari batas minimal 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) tercatat sebesar 1,289, yang masih jauh di bawah ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antarvariabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang independen satu sama lain dan layak digunakan dalam model, karena tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.981	5.258		-3.040	.003
	Gaya Kepemimpinan	.720	.120	.550	6.011	.000
	Beban Kerja	.516	.138	.342	3.733	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel IV.13 di atas tabel analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai constant sebesar -15,981, nilai koefisien gaya kepemimpinan 0,720, dan koefisien beban kerja 0,516 sehingga membentuk persamaan regresi yang dapat dijabarkan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = -15{,}981 + 0{,}720X1 + 0{,}516X2 + e}$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar -15,981 berarti ketika gaya kepemimpinan dan beban kerja bernilai nol, tingkat turnover intention karyawan CV Gloria Jaya Utama adalah -15,981. Koefisien gaya kepemimpinan (0,720) dan beban kerja (0,516) sama-sama bernilai positif, yang berarti peningkatan pada kedua variabel tersebut akan meningkatkan turnover intention, sedangkan penurunannya akan menurunkan turnover intention.

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan jika t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05, dan tidak signifikan jika t hitung < t tabel atau signifikansi > 0,05. Dengan n = 65 dan k = 2, diperoleh df = 62 dan t tabel = 1,998, yang digunakan sebagai acuan dalam menilai pengaruh masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.981	5.258		-3.040	.003
	Gaya Kepemimpinan	.720	.120	.550	6.011	.000
	Beban Kerja	.516	.138	.342	3.733	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Gloria Jaya Utama. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki *t hitung* 6,011 > *t tabel* 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sedangkan beban kerja (X_2) memiliki *t hitung* 3,733 > *t tabel* 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Uji f (simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan menilai kelayakan model regresi. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria: jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan. Dengan k = 2 dan n = 65, diperoleh $df_1 = 2$, $df_2 = 62$, dan F tabel = 3,145, yang menjadi dasar dalam menilai kelayakan model regresi penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji f (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4179.670	2	2089.835	45.957	.000[b]
	Residual	2819.345	62	45.473		
	Total	6999.015	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabel IV.15 di atas tabel uji f simultan menghasilkan nilai f hitung sebesar 45,957 > f tabel 3,145 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, hasil menunjukan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat

disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk menilai tingkat kecermatan model dalam menjabarkan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dimana nilai dengan angka rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dependen masih sangat terbatas. Sementara itu, koefisien korelasi memiliki klasifikasinya dapat dijelaskan sebagai berikut: jika nilai 0,50 menunjukan korelasi sedang, nilai 0,51 hingga 0,99 menunjukan korelasi yang kuat, nilai 0 tidak terdapat korelasi, nilai 0 hingga 0,49 menunjukan korelasi yang lemah, nilai 1,00 menunjukan korelasi sempurna.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis R^2 parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap turnover intention. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai R^2 sebesar 0,507, yang berarti berkontribusi 50,7% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, beban kerja (X_2) memiliki nilai R^2 sebesar 0,362, berkontribusi 36,2% terhadap turnover intention, dan 63,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Analisis R^2 simultan dipakai untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen oleh seluruh variabel bebas secara bersamaan, khususnya antara X1 dan X2 terhadap Y. Hasil pengujian simultan disajikan sebagai berikut

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.773[a]	.597	.584	6.74339	.597

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Olah data dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil tabel IV.18 di atas tabel uji koefisien determinasi simultan dengan nilai R Square sebesar 0,597 yang menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berkontribusi hanya sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dalam *turnover intention* dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus utamanya pada pengujian dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) untuk menilai seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap *turnover intention* (Y) pada para karyawan CV Gloria Jaya Utama Jakarta. Secara umum hasil yang diperoleh dari penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada CV Gloria Jaya Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Gloria Jaya Utama, dengan nilai *t hitung* 6,011 > *t tabel* 1,998 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 50,7% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain. Kepemimpinan yang mampu membangun hubungan positif, rasa dihargai, dan rasa memiliki terbukti dapat menekan niat keluar karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Anisa et al. (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. Selanjutnya, variabel beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai *t hitung* 3,733 > *t tabel* 1,998 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Beban kerja memberikan kontribusi sebesar 36,2%, sementara 63,8% sisanya dipengaruhi faktor lain. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan menimbulkan tekanan psikologis yang mendorong keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Widyawati et al. (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap turnover intention.

Pengaruh Gaya Kepemiminan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Gloria Jaya Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan CV Gloria Jaya Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* 45,957 > *F tabel* 3,145 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 59,7% terhadap turnover intention, sedangkan 40,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Uji simultan juga menunjukkan adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan, namun beban kerja tetap memberikan kontribusi ketika diuji bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mereduksi dampak negatif beban kerja tinggi, sementara beban kerja yang berat dapat memperkuat persepsi karyawan terhadap kualitas kepemimpinan, yang pada akhirnya memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Implikasi Penelitian

Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dalam pengelolaan sumber daya manusia di CV Gloria Jaya Utama, khususnya terkait masalah turnover karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Pemimpin tidak hanya berperan memberikan arahan, tetapi juga perlu membangun rasa aman, empati, dan keseimbangan psikologis karyawan. Karena itu, perusahaan perlu mengembangkan program kepemimpinan yang menekankan komunikasi suportif, pengelolaan emosi, dan hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berlebih dapat memicu stres dan kelelahan, sehingga perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif baik secara

fisik maupun psikologis. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berkontribusi terhadap turnover intention, meskipun bukan faktor penentu utama. Faktor lain seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, peluang karier, dan budaya organisasi juga perlu diperhatikan.

Implikasinya, perusahaan perlu menerapkan pendekatan manajemen terpadu yang tidak hanya menyesuaikan beban kerja dan gaya kepemimpinan, tetapi juga memperkuat sistem organisasi secara menyeluruh untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan menekan tingkat turnover intention.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention pada CV Gloria Jaya Utama, diperoleh beberapa kesimpulan. Secara parsial, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 6,011 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,733 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif juga diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, yang dibuktikan melalui nilai F hitung 45,957 lebih besar dari F tabel 3,145 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi perusahaan, penting untuk memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan suportif agar dapat menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja berlebihan yang dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan niat keluar karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention, memperluas cakupan wilayah penelitian, serta menambah jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu merepresentasikan kondisi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyadi, R. P., & Suprapto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intetion Karyawan Pada PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan. Jurnal SINERGI Manajemen, 1(3), 275–280.

Angelisa, Chandra, J., & Indrastuti, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bank Central Asia TBK Cabang Utama Pekanbaru. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(3), 245–257.

Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology, 563–569.

Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (D. N. K. Suryani (ed.); 1st ed.). Banyumas: CV. Pena Persada.

Darma, W. (2022). Beban Kerja, Kejenuhan (Burnout) dan Intensi Turnover Pada Guru (D. F. R. Dhahita (ed.)). Banyumas: CV. Amerta Media.

Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. Creative Research Management Journal, 4(1), 77–91.

Iskandar, Y. caroline, & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penangan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, 19(1), 102–116.

Iswahyudi, M. S., Umalihayati, Kasanusi, Sarie, F., Zulkifli, Hasmirati, Gejir, I. N., Suiraoka, I. P., & Djibu, R. (2023). Gaya Kepemimpinan (I. P. Kusuma (ed.); Pertama). Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Jurdi, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing (1st ed.). Malang: Intrans Publishing.

Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir Pengiriman Barang J&T Express Cabang Kebumen). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(1), 1–16.

Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 1(1), 10–21.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman), 3(2), 159–176.

Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of International Multidisciplinary Research, 2(1), 181–190.

Nengsih, A., Rezeki, F., Dahlia, A., Ratnasari, S., & Juhanah. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Sarimelati Kencana TBK. Seminar Nasional Manajemen Bisnis, 2(1), 300–308.

Patandung, A. R. (2024). Turnover Intention Dalam Dunia Kerja Workplace Incivility, Job Burnout, Work Engagement dan Esprit De Corsps (1st ed.). Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. Cakrawangsa Bisnis, 4(1), 69–80.

Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. 8(3), 370–381.

Riinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. In E-book (Cetakan 1). Yogyakarta: Pustaka Baru.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 22(1), 52–68.

Setiawan, I. G. A., Mar'un, N., & Sheidu, C. F. (2024). Impact of Leadership Styles on Employees' Performance. International Journal of Economics and Management Review (IJEMR), 2(1), 53–62.

Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 21(1), 16–30.

Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). Dasar Kepemimpinan (P. T. Cahyono (ed.)). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Sitorus, I. P. S., & Martono, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(2), 22371–22381.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2025). Statistik Untuk Penelitian (3rd ed.). Bandung : Alfabeta.

Sunia, N. W. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Sinarbali Binakarya Denpasar. Jurnal Emas, 6(7), 1670–1684.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja (N. Arsalan (ed.); 1st ed.). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). Jiagabi, 12(1), 170–178.