



Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi

Jumawan Jumawan^{1*}, Hapzi Ali², Ni Nyoman Sawitri³, Zahara Tussolleha Rony⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding Author: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Artikel Info

Direvisi, 10/09/2023

Diterima, 25/09/2024

Dipublikasi, 01/10/2024

Kata Kunci:

Turnover Karyawan,
Kepuasan Kerja, Beban
Kerja, Gaya
Kepemimpinan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta turnover karyawan pada Perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi. Metode Penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif Deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, yang diperoleh dari kuesioner dengan skala pengukuran skala likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju), yang diisi oleh karyawan-karyawan di perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi. Populasi penelitian ini sebanyak 340 responden, yang terdiri dari karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan simple random sampling. Dengan total sampel sebanyak 131 karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Bekasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SmartPLS 4.1.0.0. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan berdasarkan atas data-data primer yang diperoleh. Data akan di sajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian di interprestasikan. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan; 4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan; 5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan; 6) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja; dan 7) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and leadership style on job satisfaction and employee turnover in creative industry sector companies in Bekasi City. The research method used is Descriptive Quantitative. The data used in this study are primary data, obtained from a questionnaire with a Likert scale measurement scale of 1-5 (strongly disagree - strongly agree), which was filled in by employees in creative industry sector companies in Bekasi City. The population of this study was 340 respondents, consisting of employees in creative industry sector companies in Bekasi City. The sampling technique is using simple random sampling. With a total sample of 131 employees in creative industry sector companies in Bekasi City. The analysis tool used in this research is SmartPLS 4.1.0.0. The data obtained is then analysed with quantitative descriptive analysis techniques based on the primary data obtained. The data will be presented in the form of numbers which are then interpreted. The results of the study based on the results of the data analysis

Keywords:

Employee Turnover, Job Satisfaction, Workload, Leadership Style

conducted show that: 1) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction; 2) Leadership Style has a positive and significant effect on Job Satisfaction; 3) Workload has a positive and significant effect on Employee Turnover; 4) Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Turnover; 5) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Turnover; 6) Workload has a positive and significant effect on Employee Turnover through Job Satisfaction; and 7) Leadership style has a positive and significant effect on employee turnover through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perputaran karyawan merupakan isu krusial bagi dunia usaha, khususnya di sektor industri kreatif yang tengah berkembang pesat di Kota Bekasi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor industri kreatif di Indonesia, termasuk Kota Bekasi, tumbuh signifikan pada tahun 2022 dengan kontribusi sebesar 7,44% terhadap PDB. Namun, pertumbuhan tersebut tidak diimbangi dengan kestabilan jumlah karyawan. Angka perputaran karyawan di sektor usaha kreatif di Kota Bekasi dilaporkan mencapai 30% setiap tahunnya (Andaningsih et al., 2022). Angka perputaran karyawan yang tinggi ini perlu diwaspadai karena dapat berdampak buruk terhadap kinerja, produktivitas, dan reputasi perusahaan di mata klien dan konsumen.

Faktor yang mendorong terjadinya perputaran karyawan sangat beragam, namun dua faktor yang paling utama adalah beban kerja dan gaya kepemimpinan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan sehingga mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut survei yang dilakukan oleh Yosepha, (2021), sebanyak 65% karyawan di sektor usaha kreatif di Kota Bekasi merasa terbebani dengan tanggung jawab yang berada di luar kemampuannya. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter, misalnya, dapat mendorong lingkungan kerja yang tidak produktif dan mengurangi antusiasme karyawan untuk bertahan di organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Saputra & Mahaputra, (2022) yang menemukan bahwa personel yang dipimpin oleh pemimpin yang partisipatif memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah daripada yang dipimpin oleh pemimpin yang otoriter.

Kota Bekasi, sebagai salah satu pusat sektor kreatif Indonesia, menghadapi masalah unik dalam retensi staf. Banyak organisasi di daerah ini berjuang keras untuk mendapatkan staf terbaik, sehingga mereka harus memahami elemen-elemen yang memengaruhi kebahagiaan dan retensi kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen intervensi penting dalam menentukan hubungan antara beban kerja, gaya kepemimpinan, dan pergantian karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih loyal dan berkomitmen pada organisasi. Untuk mengurangi pergantian karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan karyawan.

Kebahagiaan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan dalam organisasi industri kreatif. Meskipun beberapa organisasi berupaya meningkatkan kebahagiaan kerja melalui berbagai inisiatif, banyak karyawan tetap tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Menurut jajak pendapat yang dilakukan oleh Asosiasi Usaha Kreatif Indonesia (APKI) pada tahun 2023, sekitar 40% karyawan di perusahaan kreatif di Kota Tangerang menyatakan tidak bahagia dengan beban kerja mereka, serta kurangnya dukungan manajemen untuk pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun bisnis kreatif menawarkan potensi yang menarik, banyak orang merasa terkekang dalam kondisi kerja yang kurang ideal.

Salah satu aspek yang sering disebutkan adalah keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat. Karyawan di bisnis kreatif sering kali dituntut untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Menurut penelitian Alamanda & Riyanti, (2024), 70% karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga menimbulkan perasaan stres dan lelah. Keadaan ini

berdampak pada produktivitas dan kreativitas staf, serta kepuasan kerja. Karyawan yang cemas cenderung tidak dapat berkontribusi secara optimal, yang pada akhirnya dapat merusak kualitas produksi perusahaan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang dapat membina komunikasi dan dukungan yang efektif bagi staf mereka akan lebih berhasil dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, atasan yang otokratis atau tidak peka terhadap tuntutan staf dapat menyebabkan tingkat ketidakbahagiaan yang signifikan. Priyono & Tampubolon, (2023) menemukan bahwa karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai oleh atasan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

Kepuasan kerja sangat penting dalam profesi kreatif, di mana penemuan dan orisinalitas sangat dihargai. Karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka cenderung bertahan dan berkontribusi secara konstruktif bagi organisasi. Akibatnya, perusahaan harus melakukan penilaian rutin terhadap elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta menetapkan kebijakan yang meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, diharapkan pergantian staf akan berkurang, yang memungkinkan organisasi untuk mempertahankan personel terbaik di bidang kreatif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?; 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?; 3) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan?; 4) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan?; 5) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan?; 6) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja?; dan 7) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja?.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan memahami fenomena terkait kepuasan kerja dan turnover karyawan. Pengumpulan dan analisis data kuantitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan kepada mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti. Populasi penelitian ini sebanyak 340 responden, yang terdiri dari karyawan perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 131 responden dari karyawan perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari instrumen kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi. Data primer hasil kuesioner dikumpulkan menggunakan google form, sehingga dapat dibentuk tabulasi data penelitian. Kemudian, untuk mendukung penelitian terkait turnover karyawan dan kepuasan kerja, peneliti juga mengumpulkan data-data penelitian terdahulu yang bersumber dari artikel jurnal akademis terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar, buku serta dokumen lain yang relevan untuk mendapatkan wawasan tentang turnover karyawan dan kepuasan kerja.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan SmartPLS versi 4.1.0.0. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Reliabilitas, Inner Model, Outer Model dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, hasil penelitian meliputi pengujian outer model dan inner model:

Outer Model Uji Validitas

1. Convergent Validity

Jika koefisien korelasi lebih dari ($>$) 1 atau = 1, maka ukuran validitas dianggap tinggi. Pada tabel 1 berikut, merupakan hasil uji outer model *convergen validity* (Habib & Hasan, 2019).

Tabel 1. Analisis Convergen Validity

Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Turnover Karyawan
X1.1	0,860		
X1.2	0,930		
X1.4	0,925		
X1.5	0,862		
X2.1	0,800		
X2.2	0,797		
X2.4	0,761		
X2.5	0,884		
Y1.1		0,910	
Y1.2		0,844	
Y1.3		0,885	
Y1.5		0,782	
Y2.1			0,806
Y2.3			0,829
Y2.4			0,703
Y2.5			0,758

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan output pada tabel 1 diatas, bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabel memperoleh nilai *loading factor* > 0.60 , maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti (Snyder, 2019).

2. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Table 2. Analisis AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.801
Gaya Kepemimpinan	0.658
Kepuasan Kerja	0.734
Turnover Karyawan	0.602

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, diperoleh nilai AVE dari variabel beban kerja sebesar 0.801, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.658, variabel kepuasan kerja sebesar 0.734 dan variabel loyalitas pelanggan sebesar 0.602. Hal tersebut menunjukkan bahwa

keseluruhan variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai lebih dari ($>$) 0.5, artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Outer Model Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Uji reliabilitas ini ditujukan untuk mengukur seberapa relevan dan konsisten seorang responden di dalam menjawab atau mengisi kuisioner, berkaitan dengan kuisioner yang diberikan (Guenther et al., 2023).

Tabel 3. Analisis Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Beban Kerja	0.941
Gaya Kepemimpinan	0.917
Kepuasan Kerja	0.885
Turnover Karyawan	0.857

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai *composite reliability* variabel beban kerja sebesar 0.941, nilai *composite reliability* gaya kepemimpinan sebesar 0.917, nilai *composite reliability* kepuasan kerja sebesar 0.885, nilai *composite reliability* turnover karyawan sebesar 0.857. Di mana menunjukkan nilai keseluruhan variabel tersebut lebih besar ($>$) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel > 0.7 , maka dapat dinyatakan reliabel (Guenther et al., 2023).

Tabel 4. Analisis Cronbach's Alpha

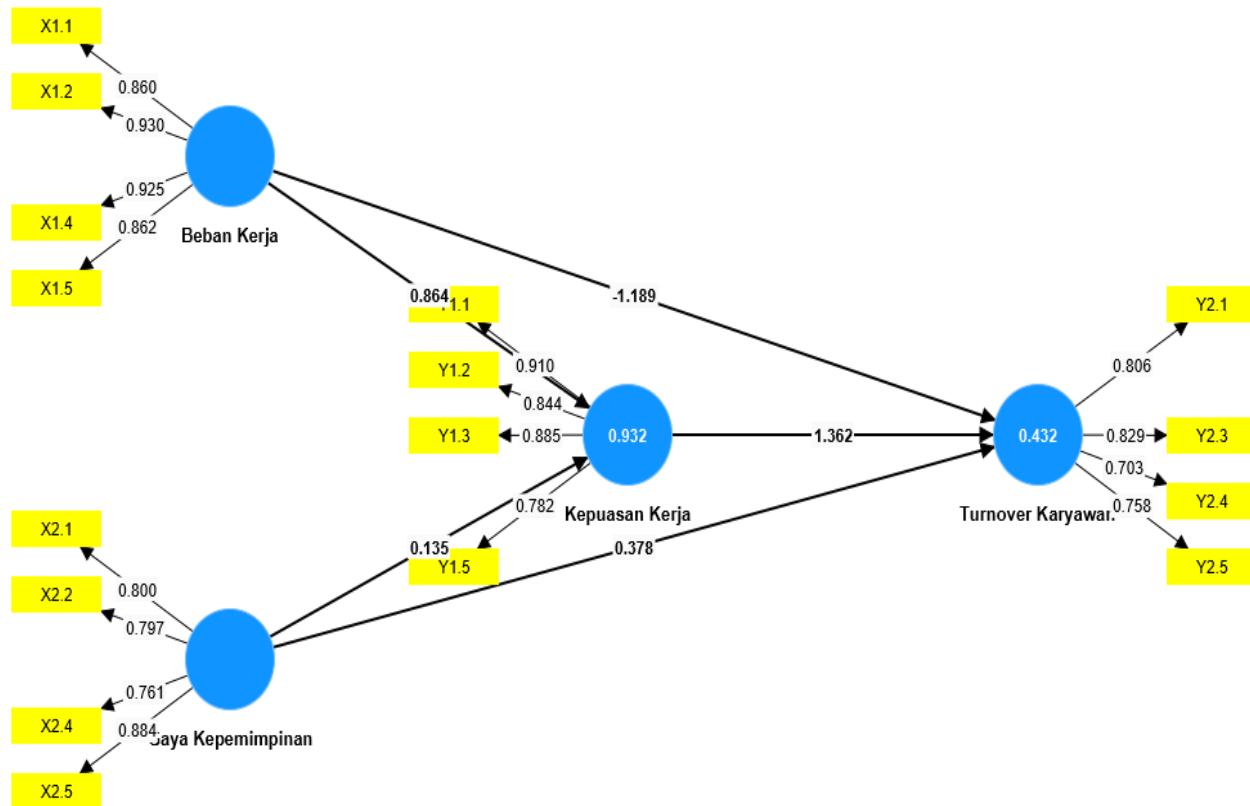
Variabel	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0.917
Gaya Kepemimpinan	0.878
Kepuasan Kerja	0.827
Turnover Karyawan	0.784

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel beban kerja sebesar 0.917, nilai *cronbach's alpha* gaya kepemimpinan sebesar 0.878, nilai *cronbach's alpha* kepuasan kerja sebesar 0.827 dan nilai *cronbach's alpha* turnover karyawan sebesar 0.784. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model structural ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R Square.



Sumber: Data Diolah, 2024
Gambar 1. Output Inner Model

Dalam analisis model struktural ini, tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Standar pengukuran menurut Hair et al (2013) yang digunakan meliputi nilai 0,75 yang dinyatakan sebagai pengaruh substansial, nilai 0,50 yang dinyatakan sebagai pengaruh sedang, dan nilai 0,25 yang dinyatakan sebagai pengaruh lemah. Berikut ini adalah hasil R-Square SmartPLS 4.1.0.0:

Tabel 5. Structural Model Analysis Output (R-Square)

Variable	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0.932	0.931
Turnover Karyawan (Y2)	0.432	0.419

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data R-square pada tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai R-Square Adjusted/ pengaruh bersama-sama variabel Beban Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1) diperoleh sebesar 0,931 (93,1%), maka diketahui bahwa keseluruhan variabel konstruk eksogen (X1 dan X2) secara simultan mempengaruhi Y1 sebesar 93,1%. Oleh karena itu, nilai Adjusted R Square lebih dari 0,75 atau 75%, maka pengaruh variabel eksogen termasuk kategori substansial/ kuat.

Kemudian diketahui bahwa nilai R-Square Adjusted/ pengaruh bersama-sama variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) terhadap variabel Turnover Karyawan (Y2) diperoleh sebesar 0,419 (41,9%), maka diketahui bahwa keseluruhan variabel konstruk eksogen (X1, X2 dan Y1) secara simultan mempengaruhi Y2 sebesar 41,9%. Oleh karena itu, nilai Adjusted R Square lebih dari (>) 0,25 atau 25% namun kurang dari (<) 0,50 atau 50%, maka pengaruh variabel eksogen termasuk kategori lemah.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis menggunakan output *path coefficients* dan indirect effect:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.864	0.867	0.032	26.962	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.135	0.133	0.040	3.414	0.001
Beban Kerja -> Turnover Karyawan	-1.189	-1.220	0.256	4.642	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Turnover Karyawan	0.378	0.376	0.115	3.280	0.001
Kepuasan Kerja -> Turnover Karyawan	1.362	1.388	0.261	5.221	0.000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Karyawan	1.177	1.207	0.253	4.659	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Turnover Karyawan	0.184	0.179	0.048	3.828	0.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Tujuan dari pengujian bootstrapping ini untuk meminimalisir ketidaknormalan pada data penelitian. Berikut hasil pengujian bootstrapping:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.864 dengan nilai T statistik sebesar 26.962 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H1 Diterima**).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.135 dengan nilai T statistik sebesar 3.414 dan nilai P Values 0.001. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H2 Diterima**).

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar -1.189 dengan nilai T statistik sebesar 4.642 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H3 Diterima**).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.378 dengan nilai T statistik

sebesar 3.280 dan nilai P Values 0.001. Nilai tersebut lebih besar ($>$) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil ($<$) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H4 Diterima**).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 1.362 dengan nilai T statistik sebesar 5.221 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar ($>$) dari nilai t tabel (1.974) dan nilai P Values lebih kecil ($<$) 0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.

Maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H5 Diterima**).

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap turnover karyawan melalui kepuasan kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 1.177 dengan nilai T statistik sebesar 4.659 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar ($>$) dari nilai t tabel (1.974) dan nilai P Values lebih kecil ($<$) 0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.

Maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H6 Diterima**).

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover karyawan melalui kepuasan kerja, sebagaimana dilihat pada tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.184 dengan nilai T statistik sebesar 3.828 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar ($>$) dari nilai t tabel (1.974) dan nilai P Values lebih kecil ($<$) 0.05, artinya berpengaruh dan signifikan.

Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi (**H7 Diterima**).

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan salah satu karakteristik terpenting yang memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan. Beban kerja dalam industri kreatif sering diukur berdasarkan jumlah proyek yang harus diselesaikan, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas tugas yang dihadapi. Menurut penelitian, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang dapat mengurangi kepuasan kerja. Namun, jika dikelola dengan baik, beban kerja yang sulit dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam situasi tertentu.

Banyak organisasi industri kreatif di Kota Bekasi menggunakan model kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan mengatur jadwal dan metode kerja mereka. Menurut jajak pendapat yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, sekitar 65% karyawan industri kreatif melaporkan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki kendali atas beban kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen

tugas yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama di bidang yang membutuhkan tingkat kreativitas yang tinggi.

Misalnya, salah satu perusahaan desain grafis di Kota Bekasi telah menerapkan sistem kerja berbasis proyek yang memungkinkan karyawan memilih proyek yang ingin mereka kerjakan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kebahagiaan kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas. Karyawan lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang berdampak baik pada kinerja pekerjaan. Ali et al., (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki kendali atas beban kerja mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Namun, perlu diakui bahwa tidak semua jenis pekerjaan bermanfaat. Beban kerja yang tidak seimbang, di mana beberapa karyawan diberi lebih banyak tugas daripada yang lain, dapat menyebabkan ketidakbahagiaan dan konflik di antara anggota tim. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen yang kompeten dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Menurut penelitian Sawitri & Hendayana, (2024) perusahaan yang mengelola beban kerja secara adil dan transparan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Bekasi, asalkan ditangani dengan baik. Motivasi, kinerja, dan, pada akhirnya, kepuasan kerja karyawan semuanya dapat ditingkatkan melalui manajemen tugas yang efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif dan inspiratif dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dalam industri kreatif. Pemimpin yang dapat mendengarkan pendapat dan ide karyawan tidak hanya menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan (Saputra et al., 2024).

Banyak perusahaan inovatif di Kota Bekasi menggunakan kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemimpin yang berperan sebagai motivator dan inspirator. Rony et al., (2020) menemukan bahwa eksekutif yang menggunakan gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Misalnya, sebuah agen pemasaran di Bekasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan hingga 30% setelah mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan kolaboratif.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk menjadi kreatif meningkatkan kebahagiaan kerja. Karyawan di sektor kreatif sering mencari kesempatan untuk berbagi pemikiran mereka. Menurut jajak pendapat yang dilakukan oleh Asosiasi Industri Kreatif Indonesia (AIKI) pada tahun 2022, 70% karyawan industri kreatif percaya bahwa gaya kepemimpinan yang mendorong inovasi dan kreativitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kebahagiaan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa CEO yang memberikan otonomi dan dukungan kepada stafnya cenderung menciptakan tim yang lebih bahagia dan lebih produktif.

Namun, penting untuk digarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat mengurangi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tertekan dan tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan cenderung merasa tidak puas. Sudiantini et al., (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak mendorong partisipasi karyawan dapat mengakibatkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Bekasi. Gaya kepemimpinan yang mendorong kreativitas, keterlibatan, dan komunikasi

terbuka meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan

Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi salah satu penyebab utama pergantian karyawan, terutama dalam bisnis yang membutuhkan kreativitas dan inovasi. Ketika karyawan dibebani dengan pekerjaan, mereka cenderung mengalami stres, kelelahan, dan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Saputra et al., (2023), menemukan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, yang merupakan salah satu penyebab pergantian karyawan.

Banyak perusahaan kreatif di Kota Bekasi yang kesulitan mengelola beban kerja karyawan. Menurut data BPS, hampir 40% karyawan di sektor kreatif melaporkan merasa kewalahan dengan beban kerja mereka, yang dapat meningkatkan risiko pergantian karyawan. Misalnya, sebuah perusahaan desain interior di Bekasi kehilangan 25% personelnya selama setahun terakhir karena beban kerja yang tidak ditangani dengan baik. Karyawan percaya bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan kejengkelan dan ketidakbahagiaan.

Lebih jauh, beban kerja yang berlebihan sering kali disertai dengan kurangnya bantuan dari manajemen. Karyawan yang merasa tidak didukung dalam menangani masalah di tempat kerja lebih cenderung meninggalkan pekerjaan mereka. Jumawan et al., (2023) menemukan bahwa karyawan yang merasa kurang dihargai oleh atasannya cenderung mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam membina lingkungan kerja yang mendukung.

Namun, tidak semua beban kerja memiliki pengaruh yang merugikan. Jika ditangani dengan tepat, beban kerja yang menantang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk tumbuh dan belajar dari pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen pada organisasi. Susanto & Rony, (2023) menemukan bahwa keterlibatan karyawan berbanding terbalik dengan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang berinvestasi dalam pekerjaan mereka cenderung bertahan di organisasi.

Hasilnya, kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap pergantian karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Bekasi. Beban kerja yang dikelola dengan buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, sehingga meningkatkan pergantian karyawan. Akibatnya, manajemen tugas yang efisien sangat penting bagi bisnis yang ingin mempertahankan staf yang hebat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu bisnis memiliki dampak yang besar terhadap pergantian karyawan. Pemimpin yang tidak mampu mengembangkan hubungan positif dengan personelnya akan kesulitan mempertahankan mereka. Rony et al., (2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang negatif dapat menyebabkan peningkatan tingkat pergantian karyawan. Hal ini khususnya penting dalam profesi kreatif, di mana interaksi manusia dan kerja sama tim sangat penting.

Di Kota Bekasi, banyak bisnis menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, yang dapat menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan. Ketika karyawan merasa tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan, mereka merasa terasing dan tidak terlibat. Menurut survei yang dilakukan oleh Asosiasi Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (AMSDMI) pada tahun 2022, 60% karyawan sektor kreatif yang bekerja di bawah atasan otoriter mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan mereka. Hal ini menunjukkan nilai dari gaya kepemimpinan yang mendorong dan memberdayakan karyawan.

Sebaliknya, eksekutif yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi staf mereka untuk mencapai tujuan bersama dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Misalnya, sebuah bisnis produksi film di Kota Bandung berhasil meminimalkan pergantian karyawan hingga 20% setelah mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan suportif. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berpartisipasi dalam jangka panjang.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan yang komunikatif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengurangan pergantian karyawan. Pemimpin yang terbuka untuk menerima umpan balik dan saran dari staf menumbuhkan rasa saling percaya. Rony et al., (2023) menemukan bahwa komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, sehingga menurunkan angka pergantian karyawan. Karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung bertahan di organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap pergantian karyawan di industri kreatif Kota Bandung. Gaya kepemimpinan yang membantu, menginspirasi, dan komunikatif dapat menumbuhkan budaya tempat kerja yang sehat, sehingga menurunkan angka pergantian karyawan, dan meningkatkan retensi staf.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan

Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari suatu perusahaan. Menurut penelitian di perusahaan-perusahaan industri kreatif Kota Bekasi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap rendahnya tingkat pergantian karyawan. Menurut statistik dari survei yang dilakukan di banyak perusahaan kreatif di Kota Bekasi, lebih dari 70% karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak mempertimbangkan untuk pindah kerja (Akbar et al., 2023).

Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Misalnya, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan dorongan dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di perusahaan-perusahaan kreatif, di mana kerja sama dan inovasi sangat penting, hubungan karyawan yang solid merupakan salah satu pilar terpenting dari kepuasan kerja.

Lebih jauh, kebahagiaan kerja terkait erat dengan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk maju dalam profesi mereka cenderung lebih puas. Hal ini sesuai dengan teori faktor motivasional Herzberg yang menyatakan bahwa pengakuan dan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja (Elmi et al., 2020). Perusahaan yang dapat membangun program pengembangan karier dan menawarkan penghargaan kepada karyawan berpotensi untuk mengurangi turnover.

Menurut hasil survei, organisasi yang menerapkan program pengembangan karyawan dan mempromosikan karyawan berprestasi tinggi telah mengalami penurunan turnover sebesar 30% selama dua tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa berinvestasi dalam kebahagiaan kerja dapat secara signifikan mengurangi turnover staf (Fauzi et al., 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di perusahaan sektor industri kreatif Kota Tangerang. Perusahaan yang ingin mempertahankan individu berpotensi tinggi harus mempertimbangkan unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan salah satu karakteristik yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan, akibatnya, tingkat turnover karyawan. Dalam profesi kreatif, di mana proyek sering kali memiliki tenggat waktu yang ketat dan tuntutan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber utama ketidakpuasan karyawan. Menurut penelitian, karyawan yang merasa terbebani dengan kewajiban yang tidak realistik atau berlebihan lebih mungkin mengalami stres, yang dapat menyebabkan keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut sebuah penelitian yang dilakukan di sejumlah perusahaan kreatif di Bekasi, 65% karyawan menyatakan ketidakbahagiaan kerja karena beban kerja yang tinggi. Karyawan yang tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sering melaporkan motivasi dan produktivitas yang menurun, yang menurunkan kepuasan kerja. Hal ini konsisten dengan teori stres kerja, yang menyatakan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan peningkatan stres dan ketidakpuasan (Dhyan Parashakti et al., 2019).

Dalam situasi ini, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening, menjembatani kesenjangan antara beban kerja dan turnover karyawan. Karyawan yang merasa kewalahan tetapi tidak menerima dukungan yang tepat dari manajemen dalam mengelola beban kerja mereka cenderung menjadi frustrasi dan tidak puas. Karyawan akan merasa lebih puas dan cenderung bertahan di perusahaan jika organisasi dapat memberikan dukungan yang diperlukan, seperti pelatihan manajemen waktu atau manajemen tugas yang lebih baik.

Menurut data, organisasi yang menerapkan manajemen tugas yang baik mengalami penurunan turnover sebesar 25% selama setahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mengelola beban kerja secara efisien, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi turnover staf (Susanto et al., 2023).

Oleh karena itu, perusahaan sektor industri kreatif di Kota Bekasi harus memperhatikan beban kerja karyawan dan bagaimana hal itu memengaruhi kebahagiaan pekerja. Perusahaan dapat mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mengelola beban kerja secara efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif bagi karyawan. Dalam industri kreatif, di mana orisinalitas dan penemuan sangat dihargai, gaya kepemimpinan yang supportif dan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian, pemimpin yang dapat memberikan dukungan emosional dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki tim yang lebih puas dan loyal.

Sebuah survei terhadap perusahaan kreatif di Bekasi menemukan bahwa 75% karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika dipimpin oleh CEO yang komunikatif dan terbuka. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kebahagiaan kerja tetapi juga menumbuhkan rasa saling percaya di antara para pemimpin dan anggota tim. Hal ini sangat penting dalam bisnis kreatif, di mana kerja tim dan komunikasi yang baik sangat penting untuk keberhasilan proyek.

Lebih jauh, gaya kepemimpinan yang positif membantu mencegah pergantian karyawan. Karyawan yang merasa didorong dan dihargai oleh atasan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi. Chauhan et al., (2019) menemukan bahwa pemimpin transformasional yang dapat menginspirasi dan mendorong karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi pergantian karyawan.

Menurut data, perusahaan yang menggunakan kepemimpinan transformasional mengalami penurunan 20% dalam pergantian karyawan selama periode satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap turnover karyawan melalui kepuasan kerja di sektor industri kreatif Kota Bekasi. Perusahaan harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendorong dan mendorong partisipasi karyawan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan mengurangi turnover.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- 3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan.
- 4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan.
- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan.
- 6) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- 7) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

REFERENCES

- Akbar, A., Ramadanti, A., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Motivasi Kinerja Karyawan dan Pelanggan di Toko Boneka Zachryan Toys. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Alamanda, W., & Riyanti, B. P. D. (2024). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Performance Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup di Jakarta. *Journal Psikogenesis*, 11(2), 122–131. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.2578>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andaningsih, I. G. P. R., Sihombing, L., & Muis, M. A. (2022). Literasi Keuangan Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Kreatif dan UMKM Untuk Mendukung Sektor Perpajakan Nasional di Wilayah Jakarta Dan Kota Bekasi. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON PT. SARI COFFEE INDONESIA, Tbk. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Elmi, F., Ali, H., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect of Transformational Leadership , Organizational Commitments and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Development Ministry of Education and Culture. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 13(2), 740–749. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri,

- S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial Marketing Management*, 111(October 2020), 127–142. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.03.010>
- Habib, A., & Hasan, M. M. (2019). Corporate life cycle research in accounting, finance and corporate governance: A survey, and directions for future research. *International Review of Financial Analysis*, 61, 188–201. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2018.12.004>
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and Sustainability Organization: Leadership, Motivation, Competence. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 906–917.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., Santoso, B., & Rizkyta, A. (2020). The relevance of political skills for leaders and managers in the industrial revolution 4.0: A case study of the Indonesian private television industry. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(1), 447–465.
- Rony, Z. T., Mangkupradja, D. R., & Pramukty, R. (2023). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE PERFORMANCE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW AT XYZ UNIVERSITY. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Sawitri, N. N., & Hendayana, Y. (2024). The Influence of Organizational Culture, Information Technology, Work Environment and Compensation on Employee Performance Which is Moderate by Work Motivation at PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 698–719.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(July), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sudiantini, D., Meutia, K. I., Narpati, B., & Saputra, F. (2023). HUBUNGAN KUALITAS PELAYANAN, CITRA SEKOLAH, LOYALITAS SISWA DAN KEPUTUSAN MEMILIH SEKOLAH. *JURNAL JEMPPER*, 2(1), 404–408.
- Susanto, P. C., & Rony, Z. T. (2023). Analysis of employee retention programs and talent engagement to prevent employee turnover in organizations (Systematic literature review). *Asian Journal of Community Services*, 2(6), 489–500.

- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover: Analysis Recruitment, Career Development, Organizational Culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(3), 619–629.
- Yosepha, S. Y. (2021). Determinan Penggunaan Media Sosial, Kreativitas dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Coffee shop di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 165–181.