

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT, TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Adrianur Akbar¹⁾, Sry Rosita^{2)*}

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Corresponding author : sry_rosita@unja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Empowering Leadership dan Employee Engagement, terhadap Turnover karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Populasi target penelitian ini adalah karyawan PT. Home Center Indonesia (INFORMA) cabang Jambi sebanyak 123 orang. Sampel penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh karyawan merupakan sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Empowering Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover karyawan dan Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Turnover karyawan. Empowering Leadership dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Stress kerja karyawan memperkuat pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover karyawan, namun tidak memperkuat pengaruh Empowering Leadership terhadap Turnover karyawan.

Kata Kunci: *Empowering Leadership, Employee Engagement, Stress kerja karyawan, Turnover Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the influence of Empowering Leadership and employee's engagement, on employee Turnover with work stress as a mediation variable. The target population of this study is pt. Home Center Indonesia (INFORMA) Jambi branch as many as 123 people. The research sample is a saturated sampling where all employees are samples in this study. This research uses a quantitative approach with a survey method and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results showed that Empowering Leadership has a positive and significant effect on employee Turnover and employee's engagement has a negative effect on employee Turnover. Empowering Leadership and employee's engagement have a positive and significant effect on work stress. Work stress strengthens the influence of employee's engagement on employee Turnover, but does not strengthen the influence of Empowering Leadership on employee Turnover.

Keywords: *Empowering Leadership, Employee Engagement, Work Stress, Employee Turnover.*

1. PENDAHULUAN

Pemimpin pemberdayaan mencoba untuk menciptakan konteks kerja dimana otonomi karyawan dan kebermaknaan kerja dapat didukung dan disokong (Zhang et al., 2018). Fokus utama dari kepemimpinan yang memberdayakan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan bawahannya dengan cara pemberian motivasi, memahami perilaku dan kemauan bawahan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan karyawan memungkinkan karyawan untuk percaya bahwa mereka memiliki fleksibilitas dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas yang bermakna

dan penting (Chen et al., 2019). Hal ini akan membuat karyawan menjadi lebih berdedikasi dalam bekerja karena perasaan ‘terlibat’ lebih kuat baik dalam pekerjaan maupun pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Karyawan yang *engaged* memiliki hubungan emosional dan kognitif yang kuat dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan dapat menjadikan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk mengurangi keinginan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, Karyawan yang *disengaged* akan menunjukkan perilaku kaku, malas, dan tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku karyawan yang *disengaged* akan membuat tingkat stress kerja karyawan meningkat.

Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Efek yang sangat ingin dihindari organisasi saat banyak karyawan yang mengalami stress dalam bekerja adalah terjadinya *Turnover intention* yang berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terus mengalami peningkatan dalam *Turnover* karyawannya, hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh adanya biaya perekrutan karyawan baru, pelatihan karyawan, serta biaya lembur karyawan. *Turnover intention* sendiri tidak dapat dihindari dan terjadi pada semua perusahaan termasuk pada PT Home Center Indonesia atau Informa. Sebagai salah satu bisnis unit di bawah payung kawan lama group, yang merupakan sebuah pusat lifestyle furnishings terlengkap dengan jumlah produk hingga 35.000 jenis. Informa telah memiliki lebih dari 100 toko yang tersebar di 45 kota di seluruh Indonesia. Informa memiliki ribuan karyawan dan perusahaan ini juga mengalami *Turnover intention* yang cukup tinggi di hampir seluruh cabangnya. Salah satu cabang yang memiliki *Turnover* yang tinggi adalah Informa cabang jambi dimana pada tahun 2020 hingga 2021 terdapat 2 orang yang mengundurkan diri setiap bulannya dengan berbagai alasan.

Karyawan INFORMA Jambi sebanyak empat belas karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. Dengan rincian tujuh orang karyawan resign dan tujuh orang karyawan tidak melanjutkan kontrak kerja. Pada periode januari 2021 – desember 2021, total dua belas orang karyawan berhenti dari perusahaan. Dengan rincian sebelas orang memilih resign dan satu orang tidak melanjutkan kontrak kerja. Rata – rata alasan karyawan tersebut memilih keluar dari perusahaan adalah suasana kerja dan kepentingan pribadi atau kepentingan keluarga. Sehingga dapat disimpulkan setiap bulannya terdapat minimal satu orang yang mengundurkan diri dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Hal ini yang menjadi perhatian penulis untuk melakukan penelitian di INFORMA Jambi berdasarkan data tersebut di atas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Empowering Leadership

Menurut Amundsen & Martinsen (2014), kepemimpinan pemberdayaan adalah perilaku pemimpin yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan dukungan otonom (delegasi, koordinasi, berbagi informasi, inisiatif, memotivasi, berfokus pada tujuan dan dukungan *self-efficacy*), dan mendukung pengembangan (menginspirasi, memberi contoh, dan bimbingan) kepada karyawan.

Employee Engagement

Menurut Dessler & Varkkey (2017) *Employee Engagement* merupakan sejauh mana karyawan organisasi secara psikologis terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Stress Kerja

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

Turnover Karyawan

Turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi & Meliana, 2014).

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kajian teoritis, temuan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 Diduga *Empowering Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Karyawan*.
- H2 Diduga *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Karyawan*.
- H3 Diduga Stress Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Karyawan*.
- H4 Diduga *Empowering Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan.
- H5 Diduga *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Karyawan.
- H6 Diduga Stress Kerja Karyawan memediasi pengaruh *Empowering Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Karyawan*

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian dan Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi yang didukung oleh data dari HRD PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi mengenai jumlah data dari daftar karyawan PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi tahun 2021 data yang dibutuhkan seperti data jumlah karyawan PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi dan gambaran umum PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT Home Center Indonesia Informa Furnishing cabang Jambi sebanyak 123 karyawan. Sampel penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh karyawan merupakan sampel pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan penggunaan angka skala likert. Untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi digunakan alat analisis model SEM (*structural equation modeling*) atau model persamaan struktural dengan program smartpls 5.0, SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan teknik SEM, sehingga evaluasi yang dilakukan terhadap dua model yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. penelitian ini menggunakan konstruk reflektif, maka yang perlu dilakukan terdapat tiga hal yaitu menguji *Convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Berikut ini penjelasan untuk masing-masing uji

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Evaluasi ini meliputi uji kecocokan model (model fit), path coefficient, dan R². Uji kecocokan model dilakukan sebelum menguji signifikansi path coefficient dan R². Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R - squared* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF). APC dan ARS diterima dengan syarat p – value < 0.05 dan AVIF lebih kecil dari 5. Selanjutnya hasil *path coefficient* dan R² dapat dilihat pada *direct effect*, hasil dari pengolahan data. *Path coefficient* digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai koefisien jalur. R² dapat di lihat pada effect size, digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (path analysis) atas model yang telah dibuat. Teknik SEM dapat secara simultan menguji model struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi. Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistics, dan p- values.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan sampel yang telah ditetapkan yaitu kepada 123 responden. Semua responden yang dipilih merupakan karyawan dari INFORMA FURNISHING cabang Jambi. Kuesioner disebarkan langsung kepada responden melalui pengisian angket/ kuesioner secara manual kepada karyawan INFORMA FURNISHING cabang Jambi, semua kuesioner yang disebarkan dan telah diisi dengan lengkap serta mengembalikan kuesioner yang telah diberikan sebanyak 123 sampel, maka semua kuesioner tersebut dijadikan sebagai data yang akan diolah.

Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 123 responden, didapatkan karakteristik responden yang terdiri dari karakteristik jenis kelamin responden, karakteristik usia responden, karakteristik pendidikan responden, dan karakteristik lama bekerja responden.

Karakteristik Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia responden berusia 21-25 tahun merupakan umur responden terbanyak yaitu 63 orang setara 52,22%, diurutkan kedua ada responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 35 orang setara 28,46%, diurutkan ketiga responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 15 orang atau setara 12,20%. responden berusia >31 tahun berjumlah 10 orang atau 8,13% Maka pada penelitian kali ini, responden karyawan INFORMA FURNISHING cabang Jambi berada dalam usia produktif.

Karakteristik Pendidikan Responden

Responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 92 setara 74,79% dari total responden, diurutkan kedua pendidikan SMA sebanyak 30 orang setara 24,39% dari total responden, diurutkan ketiga responden yang berpendidikan lulusan S2 sebanyak 1 orang setara 0,82%, dan responden berpendidikan lulusan S3 menjadi responden paling sedikit yaitu 0 orang atau setara 0%. Hal ini berarti karyawan INFORMA FURNISHING cabang Jambi bias dari berbagai Pendidikan.

Karakteristik Lama Bekerja

Responden menunjukkan bahwa karakteristik responden melalui lama bekerja 2 tahun menjadi responden terbanyak yaitu 35 orang jika dipresentasikan 28,45% dari total responden. sedangkan urutan kedua yaitu lama bekerja > 5 tahun sebanyak 33 orang atau 26,82% dari total responden. Urutan ketiga yaitu lama bekerja 3 tahun sebanyak 27 orang yaitu sejumlah 21,95%. Selanjtnya yaitu lama bekerja 4 tahun yaitu 22 orang atau 17,88% dari total responden. Dan yang terakhir dengan lama bekerja < 1 tahun yaitu sejumlah 6 Orang atau 4,87% dari total responden.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Empowering Leadership Pertanyaan yang ditanyakan mengenai variabel *Empowering Leadership* yang digambarkan melalui 10 item pertanyaan. keseluruhan indikator dari variabel *Empowering Leadership* memperoleh total skor rata-rata variabel 86,94 dalam hal ini nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel *Empowering Leadership* termasuk dalam kriteria skor berada dalam rentang skala 80-90 dengan kategori sangat baik dari kesepuluh indikator pertanyaan tersebut rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator “Saya merasa manajer perusahaan telah mendorong partisipasi saya sebagai karyawan dalam pengambilan keputusan.” dengan total skor 87,80 dalam kategori sangat baik. sedangkan rata-rata terendah diperoleh oleh indikator “Saya merasa manajer perusahaan telah mendorong saya untuk berinisiatif dalam hal memberikan saran dan pendapat.” dengan total skor 85,69 dengan kategori sangat baik.

Employee Engagement

Pertanyaan yang ditanyakan mengenai variabel *Employee Engagement* yang digambarkan melalui 10 item pertanyaan. keseluruhan indikator dari variabel *Employee Engagement* memperoleh skor rata-rata variabel sebesar 87,02 dalam hal ini nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel *Employee Engagement* termasuk dalam kriteria skor berada dalam rentang skala 80-90 dengan kategori sangat baik dari kesepuluh indikator tersebut rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator “Saya merasa asyik melakukan pekerjaan sampai waktu terasa begitu cepat berlalu” dengan total skor 87,97 dalam kategori sangat baik. sedangkan rata-rata terendah diperoleh oleh indikator “Saya merasa kesulitan dalam memisahkan diri saya dengan pekerjaan” dengan total skor 86,16 dengan kategori sangat baik.

Turnover Karyawan

Pertanyaan yang ditanyakan mengenai *Turnover Karyawan* yang digambarkan melalui 6 item pertanyaan. keseluruhan indikator dari variabel *Turnover Karyawan* memperoleh total skor rata-rata variabel 88,08 dalam hal ini nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel *Turnover Karyawan* termasuk dalam kriteria skor berada dalam rentang skala 80-90 dengan kategori sangat baik dari keenam indikator tersebut rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator “Saya sering merasa sangat kelelahan ketika pulang kerumah setelah berkerja.” dengan total skor 88,46 dalam kategori sangat baik. sedangkan rata-rata terendah diperoleh oleh indikator “Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.” dengan total skor 87,64 dengan kategori sangat baik.

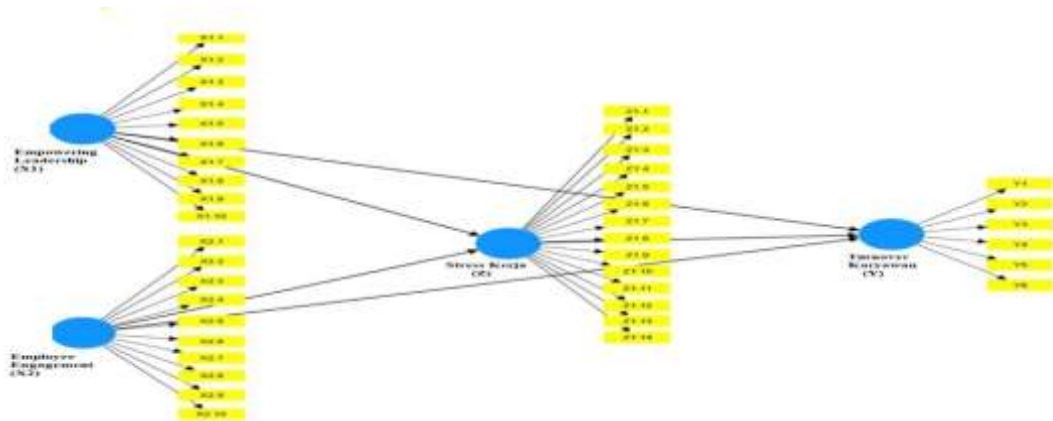
Stress Kerja Karayawan

Pertanyaan yang ditanyakan mengenai variabel stress kerja karyawan yang digambarkan melalui 14 item pertanyaan. keseluruhan indikator dari variabel stress kerja karyawan memperoleh skor rata-rata variabel total sebesar 87,80 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel stress kerja karyawan termasuk dalam kriteria skor berada dalam rentang skala 80-90 dengan kategori sangat baik dari keempat belas indikator tersebut rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator “Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman.” dengan total skor 88,94 dalam katrgori sangat baik. sedangkan rata-rata terendah diperoleh oleh indikator “Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.” dengan total skor 86,99 dengan kategori sangat baik.

Metode SmartPLS

Metode SmartPLS versi 4 digunakan dalam mengukur semua indikator dalam penelitian ini. Dalam model pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten yang memiliki indikator yang bersifat reflektif.

Gambar 1. Model Pengujian



Sumber : Output SmartPLS

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (Outer Model) dilakukan dengan 4 kriteria penilaian yaitu :

Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Mengukur keakuratan dan ketepatan atau reliabilitas dari suatu konsep dalam penelitian yang dilakukan. cara yang bisa dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite Reliability* dan Cronbachs Alpha. *Composite reliability* merupakan suatu pengujian reliabilitas terhadap nilai composite reliability dari indikator yang mengukur variabel. Adapun kriteria penilaian dari *composite reliability* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0.70 maka data dapat dianggap telah reliabel. Berikut hasil dari penilaian *composite reliability*.

Tabel 1. Penilaian Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Empowering Leadership</i>	0.946
<i>Employee Engagement</i>	0.945
<i>Turnover Karyawan</i>	0.972
<i>Stress Kerja Karyawan</i>	0.980

Sumber : Output SmartPLS.

Tabel 2. Penilaian Cronbachs Alpha

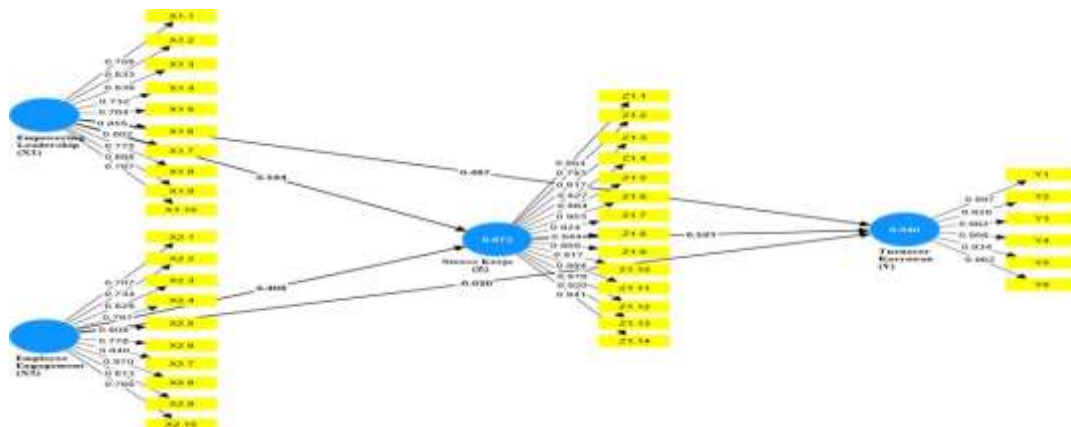
	Cronbach's Alpha
<i>Empowering Leadership</i>	0.936
<i>Employee Engagement</i>	0.935
<i>Turnover Karyawan</i>	0.965
<i>Stress Kerja Karyawan</i>	0.978

Sumber : *Output SmartPLS*

Validitas konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan didalam outer model. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor peritem yang dilakukan dengan melihat nilai dari loading factor. Indikator dengan loading factor yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai loading factor yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskan konstraknya, untuk memenuhi kriteria dari loading faktor maka indikator harus memiliki nilai yang > 0.70. nilai yang diperoleh dari pengujian loading faktor dapat dilihat melalui gambar Sebagai berikut :

Gambar 2. Model pengujian *factor loading* pertama



Sumber : *Output SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian loading factor yang pertama maka dapat diketahui bahwa masih ada indikator dengan nilai loading factor yang lebih rendah dari 0.7 sehingga indikator tersebut memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstraknya. untuk memperoleh nilai loading factor yang valid maka akan dieliminasi beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria dari model selanjutnya dilakukan pengujian kembali dalam beberapa tahap, adapun indikator yang dieliminasi/didrop dari model, setiap indikator dari penilaian loading factor telah memiliki nilai diatas 0,7 dan sudah memenuhi kriteria loading factor.

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas discriminant validity. Tujuan pengujian discriminant validity untuk melakukan penilaian *crossloading* sehingga dapat melihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel yang dituju sebagai kriteria pengujiannya.

Penilaian *crossloading* maka diperoleh hasil bahwa semua nilai dari setiap indikator berkorelasi lebih tinggi terhadap variabel yang dituju dibandingkan dengan

variabellainnya sehingga dapat dinyatakan bahwa penilaian tersebut telah memenuhi kriteria dari *crossloading*.

Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian selanjutnya adalah Penilaian *convergent validity* menggunakan penilaian *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria penilaian variabel laten harus memiliki nilai AVE datas 0.50 yang akan dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 3. Penilaian *average variance extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Empowering Leadership</i>	0.637
<i>Employee Engagement</i>	0.633
<i>Turnover Karyawan</i>	0.854
<i>Stress Kerja Karyawan</i>	0.776

Sumber : *Output SmartPLS*

Model Pengukuran (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) dilakukan dalam *partial least square* yang menghasilkan nilai pengaruh dari variabel yang mempengaruhi variabel laten. Penilaian untuk melakukan analisis dari model struktural yaitu dengan melihat nilai R-square dan Nilai F-Square.

Nilai *R-Square*

Tabel 4. Penilaian *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Stress Kerja Karyawan (Z)	0.873	0.871
<i>Turnover Karyawan</i> (Y)	0.940	0.938

Sumber : *Output SmartPLS*

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel satu dengan variabel lainnya dari hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya dengan menghitung bootstrapping caranya dengan melihat path coefficients dari masing-masing hipotesis dengan melihat nilai T-Statistik.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Analisis pengaruh langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dengan cara melihat nilai T-Statistics pada hasil pengujian *Dirrect effect* untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi sebagai berikut ini :

Tabel 5. Penilaian *Direct effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
<i>Empowering Leadership -> Turnover Karyawan</i>	0.513	0.526	0.120	4.289	0.000
<i>Empowering Leadership -> Stress Kerja Karyawan</i>	0.519	0.507	0.156	3.337	0.001
<i>Employee Engagement -> Turnover Karyawan</i>	-0.023	-0.017	0.083	0.272	0.786
<i>Employee Engagement -> Stress Kerja Karyawan</i>	0.431	0.448	0.154	2.797	0.005
<i>Stress Kerja Karyawan -> Turnover Karyawan</i>	0.498	0.480	0.119	4.200	0.000

Sumber : *Output SmartPLS*

Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Turnover* Karyawan

Empowering Leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan sebesar (0,513) dengan t statistic (4.289 > 1,96) atau P-value (0,000 < 0,005)

Pengaruh *Empowering Engagement* terhadap *Turnover* Karyawan

Employee Engagement berpengaruh negatif dan tidak signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan sebesar (-0,023) dengan t statistic (0.272 < 1,96) atau P-value (0,786 > 0,005).

Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Stress Kerja* Karyawan

Empowering Leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap *Stress Kerja* Karyawan sebesar (0,519) dengan t statistic (3,337 < 1,96) atau Pvalue (0,001 < 0,005).

Pengaruh *Empowering Engagement* terhadap *Stress Kerja* Karyawan

Employee Engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap *Stress Kerja* Karyawan sebesar (0,431) dengan t statistic (2,797 < 1,96) atau Pvalue (0,005 = 0,005).

Pengaruh *Stress Kerja* Karyawan terhadap *Turnover* Karyawan

Stress Kerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan sebesar (0,498) dengan t statistic (4,200 < 1,96) atau Pvalue (0,000 < 0,005).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung untuk menilai Hipotesis yang memediasi antar variabel yang dilakukan dengan penilaian indirect effect seperti yang terlihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 6. Penilaian *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> (X2) -> <i>Stress Kerja Karyawan</i> (Z) -> <i>Turnover Karyawan</i> (Y)	0.214	0.212	0.086	2.504	0.012
<i>Empowering Leadership</i> (X1) -> <i>Stress Kerja Karyawan</i> (Z) -> <i>Turnover Karyawan</i> (Y)	0.259	0.246	0.103	2.499	0.012

Sumber : *Output SmartPLS*

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover* karyawan melalui stress kerja karyawan dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 2.504 lebih besar dari besar dari statistik t > 1,96 dan P-Value sebesar 0.012 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* melalui stress kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* karyawan.

Sementara itu pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Turnover* karyawan melalui stress kerja karyawan dapat dilihat melalui hasil pengujian T-Statistics sebesar 2.499 lebih besar dari besar dari statistik t > 1,96 dan P-value sebesar 0.012 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa *Empowering Leadership* melalui stress kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Empowering Leadership* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan semakin baik, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga meningkat.
2. *Employee Engagement* Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan ketika keterkaitan karyawan dengan pekerjaan meningkat maka akan menurunkan kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan namun tidak berpengaruh secara signifikan.
3. *Empowering Leadership* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Stress Kerja* Karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan memberdayakan dipraktikkan oleh pimpinan perusahaan, *stress kerja* yang dialami karyawan juga ikut meningkat.
4. *Employee Engagement* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Stress Kerja* Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterkaitan karyawan dengan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat *stress* yang dialami karyawan tersebut.
5. *Stress Kerja* Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover* Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *stress kerja* karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tersebut.
6. *Empowering Leadership* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan dimediasi oleh *Stress Kerja* Karyawan. Dari hasil pengujian *Empowering Leadership* terhadap *Turnover* karyawan dimediasi oleh *stress kerja* nilai *t-statistic* yang didapat sebesar 2.499 lebih besar dari *statistic t* >1,96 dan hasil pengujian *Employee Engagement* terhadap *Turnover* karyawan dimediasi *stress kerja* karyawan nilai *t-statistic* yang didapat sebesar 2.504 lebih besar dari *statistic t* >1,96. Jika dilihat dari *Pvalue* dengan nilai sebesar 0.012 lebih kecil dari 0,005.

Saran

Penelitian ini mengungkapkan *Turnover Intentions* yang dipengaruhi oleh tiga faktor saja, yaitu *Empowering Leadership*, *Employee Engagement*, dan *stress kerja* sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Turnover* karyawan sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini.

Dalam indikator *Autonomy Support*, atasan disarankan untuk lebih memberikan ruang dan kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan saran dan pendapat mereka. Pada indikator *absorption*, atasan disarankan untuk dapat mempertahankan intensitas pekerja karyawan. Indikator *Intention to search for alternative*, atasan disarankan mempertahankan kecepatan *turnover* karyawan perusahaan. Dalam indikator *Role Ambiguity*, atasan disarankan untuk mempertahankan kejelasan dalam memberikan instruksi pekerjaan dan mempertahankan dan mengurangi kepadatan pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487– 511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., Lemoine, G. J., & Farh, J. L. (2019). Multiple team membership and empowerment spillover effects: Can empowerment

- processes cross team boundaries? *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 321–340.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000336>
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2017). Human Resource Management. *Pearson*, 53(9).
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja* (N. Arsalan). CV. Penerbit Qiara Media.
- Zhang, S., Ke, X., Wang, X. H. F., & Liu Jun. (2018). Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 896–917.
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12219>