

**KEINGINAN PINDAH KERJA DILIHAT DARI KEPEMIMPINAN
TOKSIK, KELELAHAN EMOSI, STRES KERJA, PERLAKUAN
ADIL DAN *ORGANIZATIONAL SILENCE* PADA KARYAWAN
INDUSTRI LOGISTIK DI WILAYAH BEKASI**



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

**FEBRISI DWITA
9917921021**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2024

**KEINGINAN PINDAH KERJA DILIHAT DARI KEPEMIMPINAN
TOKSIK, KELELAHAN EMOSI, STRES KERJA, PERLAKUAN
ADIL DAN *ORGANIZATIONAL SILENCE* PADA KARYAWAN
INDUSTRI LOGISTIK DI WILAYAH BEKASI**



**FEBRISI DWITA
9917921021**

PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2024

KEINGINAN PINDAH KERJA DILIHAT DARI KEPEMIMPINAN TOKSIK, KELELAHAN EMOSI, STRES KERJA, PERLAKUAN ADIL DAN *ORGANIZATIONAL SILENCE* PADA KARYAWAN INDUSTRI LOGISTIK DI WILAYAH BEKASI

Febrisi Dwita

Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keinginan pindah kerja dengan faktor-faktor yang memengaruhi karyawan industri logistik di wilayah Bekasi. Faktor-faktor tersebut melibatkan kepemimpinan toksik, kelelahan emosi, stres kerja, perlakuan adil, dan fenomena *organizational silence*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data survei, dan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data diolah menggunakan SEM-Amos untuk pengujian dari hipotesis yang ada dengan sampel penelitian sebanyak 210 karyawan, yang mencakup karyawan industri logistik di wilayah Bekasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan toksik terhadap *emotional exhaustion*, *organizational silence*, *organizational justice*, *job stress*, pada niat berpindah kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan toksik, kelelahan emosi, dan stres kerja terbukti menjadi faktor-faktor utama yang mendorong karyawan untuk berniat keluar dari pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memotivasi karyawan industri logistik di wilayah Bekasi dalam niat berpindah kerja. Implikasi praktis dari temuan ini mencakup perlunya perusahaan untuk mengatasi masalah kepemimpinan toksik, mengelola kelelahan emosi dan stres kerja, meningkatkan keadilan organisasional, serta mendorong budaya yang mendukung komunikasi terbuka untuk mengurangi fenomena *organizational silence*. Kesimpulannya, upaya perusahaan dalam meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan organisasional dapat menjadi kunci untuk mengurangi tingkat keinginan berpindah kerja pada karyawan di industri logistik wilayah Bekasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan toksik, kelelahan emosi, stres kerja, *organizational silence*, keadilan organisasi, niat berpindah kerja.

**TURNOVER INTENTION AS SEEN FROM
TOXIC LEADERSHIP, EMOTIONAL EXHAUSTION, JOB
STRESS, ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
ORGANIZATIONAL SILENCE IN LOGISTICS INDUSTRY
EMPLOYEES IN BEKASI AREA**

Febrisi Dwita

Postgraduate Program of Jakarta State University

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between the desire to change jobs and the factors that influence employees of the logistics industry in the Bekasi area. These factors involve toxic leadership, emotional exhaustion, job stress, fair treatment, and the phenomenon of organizational silence. The research method used is quantitative with survey data collection, and distributing questionnaires as data collection instruments. The data were processed using SEM-Amos for testing of the existing hypotheses with a research sample of 210 employees, which included logistics industry employees in the Bekasi area. The results of data analysis show that there is a positive and significant relationship between toxic leadership on emotional exhaustion, organizational silence, organizational justice, job stress, on employee switching intention. While toxic leadership, emotional exhaustion, and job stress proved to be the main factors that encourage employees to intend to leave the job. This research makes an important contribution to the understanding of the factors that motivate employees of the logistics industry in the Bekasi area in their turnover intention. The practical implications of these findings include the need for companies to address toxic leadership issues, manage emotional exhaustion and job stress, improve organizational justice, and encourage a culture that supports open communication to reduce the phenomenon of organizational silence. In conclusion, the company's efforts to improve working conditions and the organizational environment can be the key to reducing the level of desire to move for logistics industry employees in the Bekasi area.

Keywords: *Toxic leadership, Emotional exhaustion, Job stress, Organizational silence, Organizational justice, Turnover intention.*

LEMBAR PENGESAHAN

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor

Kopromotor



Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D

Dr. Widya Parimita, M.P.A

Tanggal: 09.01.2024

Tanggal: 09.01.2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



12-01-2024

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



10.01.2024

Nama : Febrisi Dwita








No. Registrasi : 9917921021

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Febrisi Dwita
 No Registrasi : 9917921021
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		12/01/2024
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		10/01/2024
3	Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D. (Promotor)		09/01-24
4	Dr. Widya Parimita, M.P.A. (Kopromotor)		09/01-24
5	Prof. Dr. Ari Saptono, SE., M.Pd. (Penguji)		10/01/2024
6	Dr. Budi Santoso, M.M. (Penguji)		09/01-24.
7	Prof. Dr. Adler Haymans Manurung, SE., S.H., M.E., M.Comm. (Penguji Luar)		05/01-24

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febrisi Dwita
NIM : 9917921021
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2021
Semester : 119 (Ganjil) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



(Febrisi Dwita)

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febrisi Dwita

NIM : 9917921021

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Keinginan Pindah Kerja dilihat dari Kepemimpinan Toksik, Kelelahan Emosi, Stres Kerja, Perlakuan Adil dan *Organizational Silence* pada Karyawan Industri Logistik di Wilayah Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Januari 2024



Febrisi Dwita

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Febrisi Dwita
NIM : 9917921021
Fakultas/Prodi : S3- Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat email : dwitafebrisi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Keinginan Pindah Kerja Dilihat dari Kepemimpinan Toksik, Kelelahan Emosi, Stres Kerja,

Perlakuan Adil, dan *Organizational Silence* Pada Karyawan Industri Logistik di Wilayah

Bekasi

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 Februari 2024

Penulis

(Febrisi Dwita)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Disertasi ini dengan judul “**Keinginan Pindah Kerja dilihat dari Kepemimpinan Toksik, Kelelahan Emosi, Stres Kerja, Perlakuan Adil dan *Organizational Silence* Pada Karyawan Industri Logistik di Wilayah Bekasi**”. Disertasi ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Doktor (S3) pada Program Studi Ilmu Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Negeri Jakarta.

Pada penyusunan Disertasi ini, penulis menemui berbagai kendala. Namun, berkat bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat mengatasi kendala tersebut. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Orang Tua, Bapak Ramly Manurung dan Rosmanidawati Purba yang sudah memberikan kesempatan dan mendukung baik moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
2. Kaka Leony Agustine, Abang Eben dan Keponakan Edelweis Agavy, ririn dan diskir yang selalu memberikan semangat untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan disertasi ini.
3. Prof. Usep Suhud selaku Promotor dan Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan disertasi ini.
4. Dr. Widya Parimita selaku Co-Promotor dan Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan disertasi ini.
5. Dr. Budi Santoso dan Prof. Ari Saptono, selaku penguji saya, yang memberikan arahan dan motivasi agar terselesaikannya disertasi penulis.

6. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen/MSDM Universitas Negeri Jakarta.
7. Prof. Dr. Adler Haymans Manurung, selaku penguji luar dan sebagai bapauda penulis, yang memberikan arahan dan motivasi dalam penyelesaian disertasi ini.
8. Bapak Ir. Luthvi Rachman Er, M.M., selaku ketua YKKAB dan Bapak Dr. Indra Muis, S.S., M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insani yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian disertasi penulis.
9. Bu Rika Apriani, Bapak Sumardiono, Pak Wahyu, Bapak Adrianus, Bapak Supardi, Bu Dade, dan teman-teman Universitas Bina Insani yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan keceriaan selama penyusunan disertasi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2021, Bu Ela Elliyana, Bu Yeni, Bu Nana, Pak Arif, Pak Deni, Pak Budi, Pak Faisal, dan temen-temen yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang saling memberikan dukungan dan membantu dalam penyusunan disertasi.
11. Untuk calon suami terkasih, Tulus Borisman Evryan Sirait, yang selalu memberikan support dan mendampingi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan karya disertasi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan disertasi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap agar disertasi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Januari 2024

Penulis

ACKNOWLEDGEMENT

Praise and gratitude to the Lord Jesus Christ because thanks to His grace and grace the author can complete the writing of this dissertation with the title "Turnover intention from Toxic Leadership, Emotional Exhaustion, Job Stress, Organizational Justice and Organizational Silence in Logistics Industry Employees in the Bekasi Region". This dissertation is one of the graduation requirements to obtain a Doctoral degree (S3) in the Management Science Study Program, Department of Management Science/ Human Resources, State University of Jakarta.

In the preparation of this dissertation, the author encountered various obstacles. However, thanks to the help of various parties, the author can overcome these obstacles. Therefore, on this occasion the author expresses his gratitude to the following parties:

1. Parents, Mr. Ramly Manurung and Rosmanidawati Purba who have provided opportunities and support both morally and materially so that the author can complete the preparation of this dissertation.
2. Kaka Leony Agustine, Brother Eben and Nephew Edelweis Agavy, Ririn dan Diski who always give encouragement not to give up in completing this dissertation.
3. Prof. Usep Suhud as Promoter and Supervisor who has provided direction and guidance to the author in the preparation of this dissertation.
4. Dr. Widya Parimita as Co-Promoter and Supervisor who has provided direction and guidance to the author in the preparation of this dissertation.
5. Dr. Budi Santoso and Prof. Ari Saptono, as my examiners, who provided direction and motivation for the completion of my dissertation.
6. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si. as the Coordinator of the Management Science / HRM Study Program at the State University of Jakarta.
7. Prof. Dr. Adler Haymans Manurung, as an external examiner and as the author's father, who provided direction and motivation in the completion of this dissertation.

8. Mr. Ir. Luthvi Rachman Er, M.M., as chairman of YKKAB and Dr. Indra Muis, S.S., M.M. as Rector of Bina Insani University who have provided motivation in the completion of the author's dissertation.
9. Mrs. Rika Apriani, Mr. Sumardiono, Mr. Wahyu, Mr. Adrianus, Mr. Supardi, Mrs. Dade, and friends of Bina Insani University who cannot be mentioned one by one, who always provide cheerfulness during the preparation of this dissertation.
10. Friends in the class of 2021, Mrs. Ela Elliyana, Mrs. Yeni, Mrs. Nana, Mr. Arif, Mr. Deni, Mr. Budi, Mr. Faisal, and friends who cannot be mentioned one by one, who provide mutual support and help in the preparation of the dissertation.
11. For my beloved husband (to be), Tulus Borisman Evryan Sirait, who always provides support and accompanies the author until the author can complete this dissertation work.
12. All parties who have helped in the preparation of this dissertation that cannot be mentioned one by one.

Finally, the author hopes that this dissertation can be useful for the development of science.

Jakarta, Januari 2024

Author

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	viii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	ix
KATA PENGANTAR	x
ACKNOWLEDGEMENT	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pembatasan Penelitian	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 <i>State of the Art</i>	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Kajian Teori	16
2.2 Penelitian terdahulu yang relevan	44
2.3 Kerangka Berfikir	53
2.3.1 <i>Toxic leadership</i> dan <i>emotional exhaustion</i>	53
2.3.2 <i>Toxic leadership</i> dan <i>organizational justice</i>	54
2.3.3 <i>Toxic leadership</i> dan <i>organizational silence</i>	56
2.3.4 <i>Toxic leadership</i> dan <i>job stress</i>	57
2.3.5 <i>Emotional exhaustion</i> dan <i>turnover intention</i>	58
2.3.6 <i>Organizational justice</i> dan <i>turnover intention</i>	59
2.3.7 <i>Organizational silence</i> dan <i>turnover intention</i>	60
2.3.8 <i>Job stress</i> dan <i>turnover intention</i>	62
2.3.9 <i>Toxic leadership</i> dan <i>turnover intention</i>	63
2.3.10 <i>Toxic leadership</i> dan <i>turnover intention</i> melalui <i>emotional exhaustion</i>	64
2.3.11 <i>Toxic leadership</i> dan <i>turnover intention</i> melalui <i>organizational justice</i> dan <i>organizational silence</i>	65
2.3.12 <i>Toxic leadership</i> dan <i>turnover intention</i> melalui <i>job stress</i>	66

2.4 Hipotesis Penelitian	67
BAB III METODE PENELITIAN	69
3.1 Jenis Penelitian	69
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	69
3.2.1 Waktu Penelitian	69
3.2.2 Tempat Penelitian	69
3.3 Desain Penelitian	70
3.4 Populasi dan Sampel	70
3.4.1 Populasi	70
3.4.2 Sampel	70
3.5 Teknik Pengumpulan Sampel	72
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian	73
3.6.1 Variabel <i>Turnover intention</i>	74
3.6.2 Variabel <i>Emotional exhaustion</i>	75
3.6.3 Variabel <i>Organizational justice</i>	76
3.6.4 Variabel <i>Organizational silence</i>	77
3.6.5 Variabel <i>Job stress</i>	78
3.7 Teknik Analisis Data	81
3.7.1 Analisis Deskriptif	81
3.7.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	81
3.7.3 <i>Sobel Test</i>	90
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	91
4.1 Deskripsi Data	91
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	91
4.2 Hasil Penelitian	94
4.2.1 Hasil Uji Instrumen	94
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	101
4.3 Hasil Analisis Deskriptif	102
4.3.1 Variabel <i>Turnover Intention</i>	102
4.3.2 Variabel <i>Emotional Exhaustion</i>	106
4.3.3 Variabel <i>Organizational Justice</i>	111
4.3.4 Variabel <i>Organizational Silence</i>	118
4.3.5 Variabel <i>Job Stress</i>	124
4.3.6 Variabel <i>Toxic Leadership</i>	129
4.4 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	136
4.4.1 Pengujian Asumsi-asumsi Model Persamaan Struktural	136
4.4.2 Pengujian Kelayakan Model Penelitian	138
4.4.3 Hasil Evaluasi Model Pengukuran	140
4.5 Hasil Uji Sobel	143
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	147
4.6.1 Pengujian Hipotesis 1	148

4.6.2 Pengujian Hipotesis 2	148
4.6.3 Pengujian Hipotesis 3	149
4.6.4 Pengujian Hipotesis 4	150
4.6.5 Pengujian Hipotesis 5	151
4.6.6 Pengujian Hipotesis 6	152
4.6.7 Pengujian Hipotesis 7	153
4.6.8 Pengujian Hipotesis 8	154
4.6.9 Pengujian Hipotesis 9	155
4.6.10 Pengujian Hipotesis 10	156
4.6.11 Pengujian Hipotesis 11	157
4.6.12 Pengujian Hipotesis 12	158
4.6.13 Pengujian Hipotesis 13	159
4.7 Pembahasan	165
4.7.1 <i>Toxic Leadership</i> Terhadap <i>Emotional Exhaustion</i>	165
4.7.2 <i>Toxic Leadership</i> Terhadap <i>Organizational Justice</i>	167
4.7.3 <i>Toxic Leadership</i> Terhadap <i>Organizational Silence</i>	168
4.7.4 <i>Toxic Leadership</i> Terhadap <i>Job Stress</i>	169
4.7.5 <i>Emotional Exhaustion</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	171
4.7.6 <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	172
4.7.7 <i>Organizational Silence</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	173
4.7.8 <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	174
4.7.9 <i>Toxic Leadership</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	175
4.7.10 <i>Toxic Leadership</i> Yang Dimediasi <i>Emotional Exhaustion</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	176
4.7.11 <i>Toxic Leadership</i> Yang Dimediasi <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	177
4.7.12 <i>Toxic Leadership</i> Yang Dimediasi <i>Organizational Silence</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	178
4.7.13 <i>Toxic Leadership</i> Yang Dimediasi <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	179
4.8 Kebaharuan Penelitian	180
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	182
5.1 Kesimpulan	182
5.2 Implikasi	185
5.2.1 Implikasi secara Teoritis	185
5.2.3 Implikasi secara Manajerial	186
5.3 Rekomendasi	187
5.3.1 Rekomendasi untuk Industri Logistik	187
5.3.2 Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya	192
5.4 Keterbatasan Penelitian	193
DAFTAR PUSTAKA	194
LAMPIRAN INSTRUMEN	207

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 .1. Pencarian Artikel Mengenai <i>Turnover Intention</i> _____	14
Gambar 1.2. <i>Toxic Leadership</i> menggunakan <i>vosviewer</i> _____	15
Gambar 2.1. Modifikasi Model <i>Grand Theory</i> dari Moore, Deery, dan Colquitt. _____	17
Gambar 2.2. Thinking Framework _____	67
Gambar 3.1 <i>Full Model SEM</i> Penelitian _____	85
Gambar 4.1. Hasil <i>Full Model SEM</i> _____	139



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Persentasi Pekerja yang Berencana Mengundurkan Diridi Asia Pasifik (2022)	3
Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel Proporsional	71
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Turnover intention</i>	75
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Emotional exhaustion</i>	75
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Organizational justice</i>	76
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Organizational silence</i>	78
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Job stress</i>	79
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Intrumen Penelitian <i>Toxic leadership</i>	80
Tabel 3.8 Perbedaan Analisis SEM	84
Tabel 4.1. Profil Responden	91
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover intention</i>	95
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Toxic leadership</i>	96
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Emotional Exhaustion</i>	97
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational justice</i>	98
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational silence</i>	99
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job stres</i>	100
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	101
Tabel 4.9. Pendapat Responden Variabel <i>Turnover intention</i>	102
Tabel 4.10 Pendapat Responden Variabel <i>Emotional exhaustion</i>	106
Tabel 4.11 Pendapat Responden Variabel <i>Organizational justice</i>	111
Tabel 4.12 Pendapat Responden Variabel <i>Organizational silence</i>	118
Tabel 4.13 Pendapat Responden Variabel <i>Job stress</i>	124
Tabel 4.14. Pendapat Responden Variabel <i>Toxic leadership</i>	129
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Normalitas Data	136
Tabel 4.16. Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian	139
Tabel 4.17. Nilai <i>Factor Loading Turnover Intention</i>	140
Tabel 4.18. Nilai <i>Factor Loading Emotional Exhaustion</i>	141
Tabel 4.19 Nilai <i>Factor Loading Organizational Justice</i>	141
Tabel 4.20 Nilai <i>Factor Loading Organizational silence</i>	142
Tabel 4.21 Nilai <i>Factor Loading Job stress</i>	142
Tabel 4.22 Nilai <i>Factor Loading Toxic Leadership</i>	143
Tabel 4.23 Uji Kausalitas Variabel Penelitian	144
Tabel 4.24. Tabel Analisis Hubungan Variabel	146
Tabel 4.25 Pengujian Hipotesis Penelitian	147
Tabel 4.26. Hubungan variabel berdasarkan <i>Empirical</i> dan Teori	160