



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan

Rionaya Putra Ahyadi¹, Suprpto²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

rionaya13@gmail.com¹, dosen00462@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and workload on employee turnover intention at PT. Sri Convig Konstrukt, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 65 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, research instrument tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. The results of this research are that leadership style has a positive and significant effect on employee turnover intention with the regression equation $Y = 7.813 + 0.853 X_1$. Thus, H_0 and H_1 are accepted, meaning that there is a significant influence of leadership style on employee turnover intention. Workload has a positive and significant effect on employee turnover intention with the regression equation $Y = 4.262 + 0.947 X_2$. Hypothesis testing obtained t value $>$ t table or ($12.364 > 1.998$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of workload on employee turnover intention. Leadership style and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee turnover intention with the regression equation $Y = 0.536 + 0.457 X_1 + 0.598 X_2$. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ t table or ($441.079 > 2.75$), which produced an R Square value of 0.967. This shows that leadership style and workload have a simultaneous influence on turnover intention and the remaining 3.7% influences other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Workload, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sri Convig Konstrukt baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,813 + 0,853 X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,156 > 1,998$). Dengan demikian H_0 dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,262 + 0,947 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,364 > 1,998$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap turnover intention karyawan. Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,536 + 0,457 X_1 + 0,598 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ t tabel atau ($441,079 > 2,75$), yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,967. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap turnover intention dan sisanya sebesar 3,7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individual ataupun organisasi. Manusia adalah salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sehingga organisasi, tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Individu ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal- hal yang mampu membuat karyawannya bisa untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, merupakan unsur utama manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, focus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah yang berpengaruh terhadap tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk melakukan menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Pengujian Hipotesis
 Analisis Regresi Linier Berganda**

Investasi yang lebih besar pada sumber daya manusia pada perusahaan. Tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah ketika karyawan merasa tidak nyaman ataupun tidak puas dengan pekerjaannya. Masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja perusahaan adalah turnover yang tinggi. Turnover adalah seorang karyawan yang secara sukarela berhenti dari tempat bekerja. Ketika karyawan yang memutuskan berhenti di tempatnya bekerja untuk suatu alasan, menimbulkan kerugian untuk perusahaan. Karyawan yang keluar membuat perusahaan harus menggantikannya dengan karyawan memiliki dan kemampuan yang minimal sama dengan karyawan yang keluar. Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,536	1,307		,410	,683
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,457	,045	,471	10,156	,000
	Beban Kerja (X2)	,598	,048	,573	12,364	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2023



$$Y = 0.536 + 0.457 X_1 + 0.598 X_2$$

- 1) Nilai Konstanta a = 0.536 dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja bernilai nol maka Turnover Intention Karyawan bernilai positif sebesar 0.536.
- 2) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan b1= 0.457 dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Turnover Intention Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.457.
- 3) Koefisien regresi Beban Kerja b2 = 0.598 dapat diartikan bahwa jika Beban Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Turnover Intention Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.598.

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,536	1,307		,410	0
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,457	,045	,471	10,156	0
	Beban Kerja (X2)	,598	,048	,573	12,364	0

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2023

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,283,260	2	3,141,630	441,079	,000b
	Residual	441,601	62	7,123		
	Total	6,724,862	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 441.079 sedangkan Ftabel (0,05) untuk n = 62 sebesar 2.75. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau 441.079 > 2.75, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan.

Dari tabel 4.19 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 10,156 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10,156 > 1.998) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y). Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) Dari tabel 4.19 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Beban Kerja (X2) dengan thitung sebesar 12,364 dan signifikansi sebesar Karena thitung lebih besar ttabel (12,364 > 1.998) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y).

Turnover Intention Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 10,156 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (10,156 > 1.998) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention



Karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam” Hasil ini menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan *Job Insecurity* (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable *Turnover Intention* (Y)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Beban Kerja (X2) dengan thitung sebesar 12,364 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($12,364 > 1.998$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Dede Solihin, Ayu Kusuma Wardani (2022) “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagiuan Indirect PT. Mitsuba Indonesia di Tangerang” Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja turnover Intention dengan signifikan $0,000 < 0,05$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 441.079 sedangkan Ftabel (0,05) untuk $n = 62$ sebesar 2.75. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel (0,05) atau $441.079 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.967, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 96.7% variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Beban Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 3.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu Arya Aruna (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover Intention pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan dengan thitung sebesar 10,156 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($10,156 > 1.998$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.772, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77.2% variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Turnover Intention Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 22.8% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh Beban Kerja (X2) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan dengan thitung sebesar 12,364 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($12,364 > 1.998$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X2) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Y) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.825, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82.5% variabel Beban Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel Turnover Intention Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 17.5% berpengaruh dengan faktor lainnya

yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel (0,05) untuk $n = 97$ sebesar 2.70. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau $81.374 > 2.70$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) PT Sri Convig Konstrukt Ciputat Tangerang Selatan. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,967, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.967, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 96.7% variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Beban Kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Turnover Intention Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 3.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & M. Ma'ruf. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Agung Nugroho. (2019). *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Algifari. (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Andi Supangat. (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto. (2018). Dasar-Dasar Statistik. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariati, S., Nasution, MA, & Warjio, W. (2021). Analisis Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum 2019
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae swadaya Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Murai Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P., & Mary Coulter. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Salam. (2019). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djembatan
- Santoso, Singgih. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sholihah, A. I. (2019). *Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

Wijayanti, D. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Kelima ed.). Jakarta: Indeks Yuniarsih, T. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.